

# Le risque non négligeable de l'« égalité élitiste »



**Sophie Pochic**  
Sociologue,  
chargée  
de recherche  
au CNRS

**L**a pression du gouvernement, et particulièrement la menace de sanctions financières depuis 2013, a contraint les entreprises, petites et grandes, à s'emparer de l'égalité femmes-hommes, considérée souvent comme une préoccupation secondaire, surtout en période de crise économique. Le nombre d'accords négociés et surtout de plans d'action unilatéraux (proposés par la direction) a connu une forte hausse depuis 2012, même dans des secteurs d'emplois féminisés longtemps peu couverts (commerce, santé, action

sociale). Mais pour savoir si les salariées vont en profiter, il faut analyser le contenu même de ces textes : les écarts sont-ils présentés comme problématiques ou justifiés par des raisons externes ? quels moyens d'action sont dégagés par l'employeur ? et, surtout, quelle est la mise en œuvre effective de ces engagements ? C'est à ces questions que nous nous efforçons de répondre, avec mon équipe de recherche, au CNRS.

La fabrication des inégalités au travail est un phénomène dynamique et multidimensionnel, ce qui rend complexe la négociation en ce domaine. Comprendre d'où proviennent les écarts de salaires suppose des négociateurs syndicaux et patronaux formés et informés afin de proposer des mesures adaptées à chaque contexte local : rattraper quelques retards de parcours individuels, revaloriser certains métiers féminins mal cotés et/ou requalifiés par des formations ciblées... Malheureusement, malgré la mobilisation des féministes au printemps 2015, la loi Rebsamen a supprimé le rapport de situation comparée (RSC), document de synthèse intégrant un plan d'action devenu une simple « rubrique » d'une base de données, ce qui n'a pas la même portée.

Objectivement, la situation semble s'améliorer pour certaines femmes cadres, en particulier les plus diplômées, dont le recrutement et les carrières font l'objet d'une attention soutenue des grandes entreprises au nom des bénéfices de la mixité et de la diversité. Ce discours a été porté haut et fort par les réseaux de femmes cadres, qui ont su jouer de leur prestige, de leurs compétences et de leurs relations pour que l'égalité devienne un enjeu de performance. Les dirigeants modernes se doivent désormais de soutenir publiquement la représentation équilibrée

et ce au nom des lois religieuses. Ainsi, l'autonomie de penser et la liberté de conscience demeure indispensable pour devenir citoyen, citoyenne, dans une démocratie. ●




des femmes dans les espaces de pouvoir. Mais il existe un risque non négligeable que cette égalité ne se transforme en « égalité élitiste », sélective en termes de population cible et de domaines d'action, en privilégiant la promotion des « femmes de talent » plutôt que la pénibilité au travail, la limitation des horaires tardifs de réunion – des cadres – plutôt que la diminution des horaires atypiques, nuit et week-end – des autres. La situation a en revanche tendance à stagner, voire à régresser pour les femmes plus modestes, expressément touchées par les restructurations, le chômage et la précarité. Les ouvrières sont concentrées dans des secteurs industriels particulièrement fragilisés depuis 2008 (textile, électroménager, agroalimentaire). Si certaines directions ont désormais le « souci de la mixité » à l'embauche pour leurs emplois techniques, elles se heurtent à la ségrégation sexuée très marquée des formations courtes et professionnelles (des garçons en mécanique automobile, des filles en sanitaire et social). Elles se préoccupent plus rarement de la sur-représentation des femmes dans les emplois à bas salaires ou dans les départs de l'entreprise. Les « réformes » des fonctions publiques, le gel des salaires et l'externalisation de certaines activités ont aussi affecté fortement les catégories B et C, très féminisées.

Or, l'impact des restructurations du privé comme du public est souvent disproportionné sur les femmes. Où est passée l'étude d'impact sur l'égalité femmes-hommes du projet de loi El Khomri ? Avec une possibilité renforcée de déroger au seuil de 24 heures, au minimum, pour les temps partiels, d'étendre la durée du travail ou de diminuer les salaires même sans difficultés économiques, on est bien loin d'une avancée pour les plus fragiles. ●

POUR SUIVRE LE DÉBAT SUR  
**L'HUMANITÉ.FR**

**RETROUVEZ L'HUMANITÉ SUR INTERNET**

 [www.humanite.fr](http://www.humanite.fr)

 [facebook.com/humanite.fr](https://facebook.com/humanite.fr)

 [twitter.com/humanite\\_fr](https://twitter.com/humanite_fr)