

ANALYSE

Le marché de l'emploi : une discrimination à l'embauche en soi

Par Soizic Dubot, coordinatrice nationale « emploi, revenus, formation »
Intervention du 4 mars 2008

Introduction

Les entrées sont nombreuses pour aborder le sujet des discriminations à l'embauche sur base du sexe. En effet, ces discriminations se jouent à plusieurs niveaux et de manières différentes selon la catégorie sociale, l'âge, le niveau d'études, la nationalité, l'origine...

Une approche telle que celle retenue ici par l'entrée des secteurs et types d'emplois vers lesquels sont orientées les femmes semble souligner que les discriminations à l'embauche se nichent au cœur même de l'offre d'emploi qui leur est faite.

En effet, se pencher sur le marché de l'emploi en y cherchant la place des femmes amène à faire le constat d'un marché de l'emploi discriminant, leur réservant une place particulière et bien peu enviable. Un marché de l'emploi dans lequel des facteurs discriminatoires conditionnent fortement l'embauche et orientent les femmes vers des secteurs précis.

Sans avoir la prétention d'être exhaustive, cette analyse veut pointer certains de ces facteurs afin de mettre en lumière les mécanismes discriminatoires qui sous-tendent l'offre d'emploi faite aux femmes - et donc, leur embauche - et place la discrimination au cœur même du marché de l'emploi.

Mouvement féministe et social d'éducation permanente, Vie Féminine veut promouvoir l'autonomie des femmes et plus particulièrement celle des femmes des milieux populaires. Or cette autonomie, qui est une condition essentielle pour l'égalité, passe par l'autonomie financière et donc, par le travail. Pourtant, la construction du marché du travail autour d'une norme masculine du travail a façonné des inégalités persistantes. C'est pourquoi Vie Féminine avait été invitée à intervenir sur les discriminations à l'embauche dans le cadre du colloque « L'Egalité Hommes-Femmes au cœur des politiques régionales » du 4 mars 2008 organisé par le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Parlement Wallon. La présente analyse rend compte de cette intervention.

1. Où se trouvent les femmes sur le marché de l'emploi ?

Remarque : les données statistiques utilisées dans cette partie sont reprises de l'étude de Vie Féminine « Les femmes et l'emploi : la précarité institutionnalisée » de décembre 2006, disponible auprès du secrétariat national de Vie Féminine.

Près de 90% des femmes ayant un emploi l'exercent dans le secteur des services (89% des femmes en 2004¹) où elles se concentrent dans des domaines particuliers : ainsi l'éducation, la santé et l'action sociale, et les services collectifs, sociaux et aux personnes sont féminisés à 70%².

Elles sont concentrées dans des domaines types mais aussi dans des emplois types :

- on trouve ainsi plus de 80%³ de femmes dans les emplois de réceptionnistes, caissières, guichetières, etc.
- elles sont représentées dans une proportion encore plus grande, plus de 84%⁴, dans les emplois de personnel domestique pour les ménages.

Il ne s'agit là que de deux exemples illustratifs de ces emplois qui pourraient être qualifiés d'« emplois femmes ».

Un constat s'impose lorsqu'on s'arrête sur ces secteurs et emplois : ils « n'ont pas la cote ! ». Leur dévalorisation se traduit tant par le niveau des salaires que par la faiblesse des horaires (il s'agit d'emplois où la norme est le temps partiel : femmes de ménage et caissières n'ont le plus souvent guère de choix ; dans le secteur de la santé, le temps partiel peut représenter avec le temps un passage obligé pour palier la pénibilité physique du travail, comme c'est le cas pour les infirmières).

En parallèle à cette ségrégation horizontale, une ségrégation verticale s'exerce, les femmes se trouvant concentrées dans des postes situés au bas de la hiérarchie sociale, et ce même dans les secteurs pourtant les plus féminisés : pour ne prendre qu'un exemple, dans les 3 domaines précédemment cités où travaillent 70% de femmes, on retrouve dans les postes de dirigeants et de cadres supérieurs plus de 60% d'hommes⁵ ! Plus globalement, tous secteurs confondus, les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité qui sont également les mieux valorisés socialement et financièrement.

Un lien peut être établi entre cette double ségrégation (horizontale et verticale) et la surreprésentation des femmes dans les emplois peu qualifiés : ainsi c'est près de la moitié des femmes ayant un emploi en 2004 qui occupent un emploi peu ou pas qualifié (49,2%), alors que l'emploi non qualifié en Belgique représente 35,4% de l'emploi total⁶. On remarquera que de nombreux emplois fortement féminisés appartiennent à cette catégorie. Il en est ainsi des employées de type administratif, du personnel des services, des vendeuses de magasins et marchés⁷...

¹ Donnée Eurostat 2004.

² Calcul réalisé à partir de l'Enquête sur les forces de travail 2004, INS.

³ SPF Economie, DGSIE, Enquête sur les forces de travail 2004.

⁴ Idem.

⁵ 62% d'après l'Enquête sur les forces de travail 2004, INS.

⁶ On pourra à ce sujet interroger la définition des catégories.

⁷ Ces emplois appartiennent à la catégorie « travailleurs non manuels faiblement qualifiés ».

Ce rapide aperçu pointe donc la concentration des femmes dans des fonctions et secteurs particuliers, peu valorisés socialement et financièrement, où bien souvent la faiblesse d'horaire accentue encore la faiblesse du salaire. Il faut aussi noter ici que cette situation peu enviable s'exprime de manière encore plus forte quand elle croise d'autres éléments tels que la faiblesse du niveau d'étude ou une nationalité hors de l'Union européenne.

Si la discrimination est définie comme le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal, ce bref aperçu semble bien révéler une telle situation : celle d'un marché de l'emploi et de secteurs discriminants, dans lesquels les femmes sont confinées dans des emplois de moindre qualité et de faible valorisation sociale.

Et puisque toute discrimination s'appuie sur des facteurs discriminatoires, c'est ici que je me pencherai plus particulièrement sur l'embauche en interrogeant les éléments qui orientent vers ces fonctions et secteurs particuliers et contribuent à construire et consolider cette situation.

2. Facteurs orientant vers les « emplois femmes »

Pour aborder ce point, j'utiliserai deux entrées primordiales en matière d'embauche : la disponibilité et les qualifications.

➤ Disponibilité

En ce qui concerne la disponibilité, nous pouvons pointer le risque de maternité, qu'il soit réel ou supposé (toute femme devient-elle forcément mère ?) et qui s'exprime même si la maternité perturbe moins l'activité professionnelle que par le passé (notamment parce que les femmes ont moins d'enfants et sont plus diplômées). De la maternité découlent ensuite les freins liés à la charge des enfants, qui pèse toujours principalement sur les femmes.

En conséquence, l'offre d'emploi qui leur est faite est celle de temps partiel et de carrières planes, de polyvalence horizontale plutôt que qualifiante, et écarte les postes à responsabilités.

Bien sûr, des leviers d'action sont à faire jouer :

- de réelles politiques de conciliation favorisant l'insertion professionnelle des femmes et l'implication des pères dans la sphère familiale plutôt que des politiques de cumul famille/emploi ou d'écartement de l'emploi pour les femmes (qui ont en fait bien peu à voir avec la conciliation) ;
- le développement d'une offre d'accueil et de garde des jeunes enfants suffisante, accessible et de qualité ;
- des politiques de mobilité facilitant les transitions entre univers professionnel et autres ;
- une adaptation des horaires et de l'organisation du travail ;
- une éducation incitant au partage des tâches parentales et domestiques ;
- ...

➤ Qualifications

En ce qui concerne les compétences et qualifications, nous pouvons pointer une « tradition » de non-valorisation des qualifications dites « féminines » acquises par une socialisation différenciée, pourtant mises à profit dans la sphère professionnelle. Elles se

retrouvent ainsi non reconnues, une non-reconnaissance qui prend parfois la forme d'une naturalisation permettant de les invisibiliser en tant que qualification.

Pour illustrer cela, prenons un exemple cité par la sociologue Margaret Maruani dans *Travail et emploi des femmes*⁸, portant sur le travail industriel dans les années 60s : dans les chaînes des usines, les femmes étaient très prisées à certains postes demandant des gestes répétitifs et différenciés des deux mains à la fois. Grâce aux qualifications acquises dans la sphère familiale, où ce type de gestes leur était familier, elles faisaient montre d'une efficacité et d'une rapidité supérieures à celles des hommes. Bien sûr, ces savoir-faire importés n'étaient pas reconnus et elles se retrouvaient au bas de l'échelle des postes au sein de l'usine. Un véritable processus de dévalorisation sociale du travail féminin était à l'œuvre, entraînant sa déqualification.

Je vous laisse transposer cet exemple à ce qui se passe aujourd'hui au sein de nombreux secteurs féminisés (ménage, garde d'enfant, caissières...)... Cette non-reconnaissance résultant d'une déqualification du travail féminin prend donc la forme d'une discrimination à l'embauche conduisant vers des emplois et secteurs non qualifiés et non valorisés, tant en termes de salaire que de statut⁹ et de reconnaissance sociale.

De plus, les qualifications et qualités dites « féminines » sont encore souvent perçues comme inférieures à celles « masculines » qui seraient, elles, « propres aux hommes ». Les fonctions et secteurs valorisés correspondent souvent dans l'imaginaire à des caractéristiques « masculines ». C'est ce qu'ont démontré les travaux du psychosociologue suisse Fabio Lorenzi-Cioldi. Le leadership et la notion de « cadre efficace » reprennent bien plus de traits attribués aux hommes (60) qu'aux femmes (8). Pourtant, des caractéristiques telles que l'écoute, l'intuition, la recherche de consensus, le pragmatisme, la franchise... traditionnellement perçues comme « féminines » le caractérisent tout autant.

Ainsi, au niveau des représentations des professions, les stéréotypes masculins et féminins, mais aussi la manière de définir et présenter les fonctions sont autant de leviers à activer. D'où l'importance de descriptifs réellement neutres des fonctions et offres d'emploi, l'importance de modèles déspecialisant les différents emplois, de travail sur les représentations au sein de l'enseignement et des formations... Sans quoi, cela conduit à une nette séparation des fonctions et secteurs masculins et féminins, avec une place réservée aux femmes au bas de l'échelle.

Nous le voyons, il y a donc bien des facteurs discriminatoires qui agissent au niveau de l'embauche, qui orientent les femmes vers ces secteurs et fonctions étiquetés « femmes » où salaire faible, temps partiel, carrière plane et non valorisation sont la règle. La nature même du travail proposé, l'embauche même, se font ainsi discriminations. Une discrimination résultant de préjugés et d'attitudes qui écartent et compartimentent, et qui sont renforcées par des pratiques organisationnelles. Une discrimination systémique donc. Comme si, en réalité, l'insertion des femmes dans le travail salarié n'avait pas été acceptée. Sans cela, comment une telle situation bénéficierait-elle d'une si grande tolérance ?

⁸ *Travail et emploi des femmes*, Margaret Maruani, Ed. La Découverte, coll. Repères, Paris 2003

⁹ Nous pouvons penser ici au statut des accueillantes d'enfants en Belgique par exemple, puisqu'elles doivent se contenter d'un statut social à défaut d'un réel statut de travailleuses.

3. Conclusion : comment donner un accès aux mêmes chances d'accès à un bon emploi ?

Ces facteurs discriminatoires, nous l'avons vu, peuvent être autant de leviers sur lesquels agir. Comment alors donner un accès aux mêmes chances d'accès à un bon emploi ? Il n'y a pas de réponse univoque. Il est nécessaire d'adopter une approche globale, impliquant plusieurs acteurs :

- les individus eux-mêmes, hommes et femmes
- les entreprises et le monde du travail
- et bien sûr les politiques, qui peuvent soit conforter la situation existante soit impulser le changement.

Ainsi, par exemple, une politique qui ciblerait les femmes et faciliterait l'accès à l'emploi dans des secteurs féminisés marqués par bas salaires, temps partiel, carrières planes, irait dans le sens d'un renforcement des discriminations en alimentant l'offre d'emploi discriminante faite aux femmes¹⁰.

D'où la nécessité de politiques globales et croisées, d'une prise en compte des différents facteurs en jeu et d'une action à différents niveaux : des études et des formations aux profils des offres d'emplois et définitions de fonctions, de l'accueil des enfants à l'organisation du travail, de l'incitation au partage des tâches à la déspecialisation des professions...

¹⁰ Les titres-services sont un exemple édifiant de ce type de politique.