

**Economics School of Louvain - ESL
Economics School of Namur - ESN**

Les différences de genre dans les réseaux socio-économiques

Auteur : Samantha Vizcaino Serrano
Directeur : Vincent Vannetelbosch
Lecteur : Mathias Hungerbuhler
Année académique : 2018-2019
Master en sciences économiques – 120 crédits – Finalité spécialisée

PLAGIAT

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une œuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée (<https://uclouvain.be/fr/etudier/plagiat>).

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

Remerciements

Je tiens à adresser quelques mots de gratitude envers les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

Tout d'abord, je tiens à remercier mon promoteur, le professeur Vincent VANNETELBOSCH, pour ses précieux conseils et sa disponibilité, mais aussi pour m'aider à l'élaboration de ce travail.

Je tiens également à remercier l'Université Catholique de Louvain pour l'enseignement de qualité qu'elle prodigue et le sérieux de son encadrement.

Je remercie le professeur Mathias HUNGERBUHLER pour le temps qu'il consacrera à la lecture de ce mémoire.

Ensuite, je remercie mes parents, et tout particulièrement ma mère pour son soutien ainsi que la force et le courage qu'elle a su me transmettre. Aussi, mon frère pour son écoute, sa bienveillance et sa patience.

Enfin, je remercie mes plus proches amis pour leurs présences inconditionnelles en toute circonstance.

Table des matières

Introduction	8
PREMIERE PARTIE	11
1. Tour d’horizon sur l’égalité des genres à travers l’histoire et la société actuelle	11
1.1 La différence de genre à travers l’histoire : une vue d’ensemble.....	11
1.2 Système éducatif : lieu d’égal opportunité ou reflet d’une société stéréotypée ?.....	20
1.3 Constats des inégalités dans la sphère professionnelle.....	26
DEUXIEME PARTIE	32
2. Les luttes contre les discriminations de genre et la promotion de l’égalité : où en sommes-nous actuellement ?	32
2.1 Les avancées politiques et juridiques	32
2.2 Le réseautage, un nouvel outil informel	37
2.3 Discrimination positive : quotas et réseaux.....	41
TROISIEME PARTIE	48
3. L’égalité pour une croissance désirée	48
3.1 Prédilection d’une masculinité fortement ancrée du système économique ou simple défaillance du système ?.....	48
3.2 Corrélation entre égalité des genres et croissance économique	53
3.3 La transition vers un système plus inclusif : pistes de solutions	60
a. L’enjeu de l’écart salarial	61
b. Les avantages d’un revenu de base pour les femmes	63
c. Le système économique et social actuel : les difficultés d’une émancipation totale de la femme	64
Conclusion	67
Bibliographie	71
Résumé	82

Introduction

« N'oubliez pas qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant ».

Simone de Beauvoir.

Les différences entre hommes et femmes est un discours qui a longtemps existé. Souvent justifiées par des raisons biologiques et naturelles, la femme a été confrontée à une domination qui l'a, durant des siècles, dépossédée de tout droit.

Après de longues années de lutte, il y a dorénavant une prise de conscience. Ainsi, la population étant composée de plus de 50% par des femmes, celles-ci ne se sentent pas représentées par un système dont leur homologue masculin détient le pouvoir. L'absence des femmes dans la vie publique et professionnelle a donc fait réagir et a créé une volonté de changement.

Tout a commencé par une remise en question des capacités productives des femmes. Auparavant, les femmes étaient aussi bien écartées de la vie professionnelle et publique comme de la sphère économique. On considérait les femmes comme étant des êtres fragiles et doux, et elles devaient donc rester à la maison afin de s'occuper des tâches ménagères, du mari ainsi que de l'éducation des enfants. Elles ne pouvaient pas réaliser les mêmes tâches que les hommes. Nonobstant, le fait qu'elles puissent accéder à une profession, celle-ci était vue comme secondaire et leur salaire comme un supplément au ménage. Encore aujourd'hui, les jeunes femmes ont davantage tendance à se diriger vers des études, et par extension, des carrières dont les perspectives d'ambition sont moindres que ceux des hommes et souvent dans le domaine du « care ».

Ensuite, quand bien même l'accès au travail pour les femmes en Occident s'est largement démocratisé, il n'en demeure pas moins une idée persistante considérant le travail de la femme comme étant une variable d'ajustement que les politiques peuvent manier en cas de changement dans les cycles économiques. Prenant l'exemple de la crise financière de 2008, il y eut quand même des propositions (furent-elles minimales) d'une réduction de l'emploi des femmes en faveur des hommes.

Il est vrai que, depuis quelques décennies, les discriminations de genre ont considérablement reculé. On entend par discrimination tout acte envers « une personne ou un groupe qui dispose d'une caractéristique déterminée est traité(e) d'une façon moins favorable que des personnes ne disposant pas de cette caractéristique »¹. Il est intéressant de noter qu'il existe des discriminations directes (« lorsque, dans une situation similaire, une distinction directe est faite entre des personnes en raison de leur sexe, d'une grossesse ou de leur genre »². Nous pouvons prendre l'exemple de l'écart salarial), et des discriminations indirectes (« lorsqu'une disposition, mesure ou pratique apparemment neutre nuit particulièrement à des personnes caractérisées par un critère protégé, par rapport à d'autres personnes ne possédant pas ce critère, et ce sans aucune justification légale »³, tel est le cas du plafond de verre).

A cet égard, il existe encore un fossé entre ce que l'on peut considérer comme l'égalité de droit et l'égalité de fait. En effet, l'égalité de droit a été acquise via les législations mises en place. Cependant, l'égalité de fait est loin d'être réellement atteinte.

Il est alors capital de prouver l'importance d'une égalité des genres, non seulement pour abolir toute forme de domination d'un sexe sur l'autre qui freine considérablement le développement du sexe opprimé ; mais aussi pour le bien-être d'une société toute entière. Si les arguments civiques et éthiques ne sont pas assez forts ni convaincants, l'argument économique peut être une bonne piste de solution quant à l'amélioration imminent des inégalités de genre. Ainsi, le sexe féminin représente une véritable ressource inexploitée. En effet, de nombreuses études ont montré que l'égalité des genres aurait un impact positif et non négligeable sur la croissance économique.

L'objectif du présent mémoire est double. Premièrement, il s'agit d'observer et d'apprécier les mesures et les outils mis en œuvre actuellement afin de freiner voire même de lutter contre la discrimination de genre encore latente, tant dans la sphère académique que dans la sphère professionnelle. Ensuite, nous tâcherons d'analyser les conséquences d'une plus grande égalité pour l'économie.

¹ <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination>, consulté en août 2019.

² *Ibidem*

³ *Ibidem*

Pour ce faire, nous procéderons en trois étapes :

La première partie nous permettra de réaliser un tour d’horizon des différences de genre. Pour ce faire, nous allons voir comment les différences de genre furent expliquées et/ou justifiées à travers l’histoire. Nous établirons, ensuite, un constat actuel de la représentation des deux sexes dans le système scolaire et universitaire ainsi que dans la sphère professionnelle.

La deuxième partie nous permettra d’avoir un aperçu des avancées juridiques et politiques ; de connaître quelles sont les formes de discriminations et quelles sont les mesures appliquées pour combattre ces dernières.

Enfin, la troisième partie, analysera les conditions de notre société. En effet, nous nous demanderons si la société telle que nous la connaissons via son système imposé –qu’est le capitalisme- alimente la domination de la femme ou si bien nous faisons face à une défaillance du système. Nous nous pencherons, ensuite, sur les effets d’une plus grande égalité sur la croissance économique, pour clôturer sur des pistes de solutions afin d’essayer atteindre une quasi-parfaite égalité des genres.

Il convient de préciser que l’objet de recherche de ce mémoire a été limité. Etant un domaine d’étude très vaste, nous nous sommes plutôt centrés sur la situation des femmes en Occident, et plus précisément, en Belgique. Les comparaisons établies seront faites avec les pays de la zone OCDE et/ou les pays limitrophes.

PREMIERE PARTIE

1. Tour d'horizon sur l'égalité des genres à travers l'histoire et la société actuelle

1.1 La différence de genre à travers l'histoire : une vue d'ensemble

Tout au long des siècles, l'idée d'une infériorité des femmes par rapport aux hommes était perçue comme naturelle. Oser relever le fait qu'il pourrait y avoir une égalité entre les deux sexes était inimaginable. Cependant, il est naturel de se demander pourquoi et comment il existe une différence entre les genres, et quelles en sont les justifications. Par ailleurs, si nous devons répondre à la question si la structure d'une société patriarcale a toujours été la norme tout au long des siècles, la réponse ne serait être binaire. En effet, la littérature diverge : certains chercheurs affirment que les sociétés matriarcales n'ont jamais existé ; d'autres stipulent que le patriarcat n'a jamais été l'archétype sociétale installé depuis le début de l'existence humaine et tentent dès lors de comprendre si cela provient d'une construction sociale.

Avant de poursuivre, nous allons définir les concepts de patriarcat et de matriarcat. Le patriarcat est caractérisé par « une forme d'organisation sociale et juridique fondée sur la détention de l'autorité par les hommes » [Bonte, Izard, 1991]. De plus, le courant féministe étend cette notion aux sociétés actuelles dont la domination de la femme est faite par l'homme. En effet, elle peut être perçue comme une oppression de l'homme sur la femme et elle se reproduit de diverses façons : économiquement, par le langage, via les religions, la culture, etc. En revanche, le matriarcat est construit sur le même principe que le patriarcat –il est de surcroît sa symétrie- et caractérise les sociétés dans lesquelles la figure féminine possède l'autorité et le pouvoir.

Lors d'une première approche, la littérature nous fournit un large panel explicatif sur diverses dimensions. Nous pouvons, entre autres, citer⁴ :

- La dimension métaphysique. Selon cette dimension, qui découle des pensées d'Aristote, il y aurait une « essence » féminine qui permet donc de faire la

⁴ FERRAND, M., (2004), *Féminin, masculin*, Editions Repères, p.4.

différence par rapport à l'homme (autrement dit, la soumission par rapport à l'homme) dû aux imperfections morales qu'elles possèdent⁵.

- La dimension bio-naturaliste qui commente l'infériorité de la femme par ses capacités physiques. En effet, puisqu'elle est plus faible que l'homme, elle est donc moins apte à faire la guerre⁶.
- La dimension fonctionnaliste : le plus gros handicap des femmes, les rendant ainsi vulnérables, serait la grossesse et, par extension, l'éducation des enfants⁷.
- La dimension légale : des historiens et anthropologues affirment qu'au fil des siècles, certains hommes ont su détenir le pouvoir dans l'optique de le garder et surtout de le perpétuer dans le même cercle familial ou social via l'instauration de lois leur permettant de transmettre la domination du sexe masculin sur le féminin [Ferrand, 2004].

De par les contradictions que ces dimensions peuvent amener les unes envers les autres, les arguments qui en ressortent ne peuvent pas être considérés comme des arguments forts et intangibles. Nous allons, dès lors, passer en revue les grandes périodes de l'Histoire et observer le statut ainsi que la position de la femme dans la société dans l'optique de trouver une explication des discriminations actuelles.

Pendant longtemps, l'homme préhistorique comme était perçu comme un être fort et s'occupant de la chasse. A l'opposé, la femme était considérée comme étant plus fragile lui permettant donc de s'affairer des cueillettes de fruits ou de l'éducation des enfants – la positionnant ainsi au second plan. Cette image des deux sexes est largement véhiculée jusqu'au milieu du XXème siècle [Pin, 2012]. Cependant, les écrits révèlent que la réalité est autre. Le rôle des femmes s'est avérée être assez complémentaire à celui des hommes, et leur participation à la vie collective était tout aussi égale à celle de l'homme. Les tâches étaient réparties en fonction des habilités et non en fonction du genre⁸, ainsi rien n'empêchait la femme d'aller chasser si elle en avait les capacités physiques (« les études des squelettes néandertaliens de sexe féminin montre souvent un bras avec une attache musculaire comparable à celle des hommes »⁹). En outre, le concept de famille nucléaire

⁵ *Ibidem*

⁶ *Ibidem*

⁷ *Ibidem*

⁸ DYBLE, M., SALALI, D. G., CHAUDHARY, N., PAGE, A., SMITH, D., THOMPSON. J., VINICIUS, L., MACE, R., MIGLIANO, A.B. (2015), « Sex equality can explain the unique social structure of hunter-gatherer bands », in *Science*, Vol. 348, pp. 796-798.

⁹ PATOU-MATHIS, M., (2006), *Neandertal. Une autre humanité*, Editions Perrin.

comme nous le connaissons actuellement n'existait pas à cette période ; selon Jacques Petit, expert dans la période de la préhistoire, il n'existait que de très larges groupes « dont la cohésion était assurée seulement par les mères (sociétés matrilineaires) »¹⁰.

La représentation des femmes dans l'Antiquité est un mélange d'admiration et de soumission. En effet, dans la mythologie égyptienne et grecque, la femme possède un rôle important et puissant de par le fait de pouvoir donner la vie mais aussi la mort ; de plus, chaque dieu avait son homologue féminin : il y avait donc une part plutôt égale des divinités dans les deux sexes. Par ailleurs, avant l'arrivée des premiers écrits bibliques, les représentations divines étaient représentées par une image féminine avant que cela ne devienne un homme, et ceci durant des millénaires. Cependant, en dehors de la mythologie, la position de la femme dans la société antique était inférieure à celle de l'homme. Elle était soumise, et son rôle était fondamentalement de « procréer et d'entretenir le foyer familial »¹¹, l'excluant ainsi de tout espace public [Pembroke et Vidal-Naquet]. En effet, selon Aristote, la femme ne pouvait jamais devenir une citoyenne contrairement aux métèques ou aux esclaves qui, eux, pouvaient avoir la possibilité de participer au pouvoir politique.

Durant le Moyen-Âge, l'accès à l'éducation était restreint aux familles ayant un rang dans la société, et notamment aux hommes. Ainsi, les écrits concernant les femmes au Moyen-Âge sont incomplets et ces dernières ne sont que peu évoquées puisque l'histoire est écrite par les hommes [Pascal et Sexton].

En revanche, au début du Moyen-Âge, il y avait une certaine égalité des genres quant à certains droits. En effet, les femmes avaient le droit d'hériter des terres et de gérer des fiefs. Dans plusieurs pays d'Europe, elles avaient accès à la régence de leur royaume, mais ce privilège s'effaça au fur et à mesure des années suite à l'instauration de règles qui stipulant que seuls les hommes avaient le droit à la couronne¹².

Toujours à cette même période de l'histoire, l'Eglise fut l'institution régulatrice de référence cherchant à établir un mode de vie et transmettre les normes à suivre au sein de la société. C'est pourquoi, elle est omniprésente dans la grande majorité des domaines de

¹⁰ PASCAL, V., SEXTON, C., (2016), *Le grand livre de l'égalité femmes-hommes : réfléchir autrement, agir pleinement*, Afnor Editions.

¹¹ *Ibidem*

¹² https://www.rtb.be/lapremiere/article/detail_l-histoire-du-pouvoir-des-femmes-au-moyen-age?id=9999717, consulté le 07 avril 2019.

la vie : l'éducation, les soins de santé, la charité (notamment l'aide aux pauvres), etc. Elle instaure un certain modèle concernant le rôle des individus dans la société. C'est alors que la Bible devint le livre de référence qui permit la diffusion de messages idéologiques et il n'est pas négligeable de souligner son importance quant à la vision des rôles dans les sociétés judéo-chrétiennes. En effet, dans une première lecture, l'image de la femme véhiculée dans la Bible n'est pas identique que celle de l'homme et cette représentation a très certainement influencé les relations hommes-femmes durant des siècles, et encore aujourd'hui¹³. Ainsi, Dieu créa l'homme en premier et de sa côte créa par la suite la femme. Cela crée dans l'imaginaire des individus une différence dès la création de l'espèce humaine. Il y aurait donc le besoin de créer l'homme avant de pouvoir créer la femme, la plaçant implicitement au second rang. En revanche, selon une autre lecture, il n'y aurait pas de distinction faite entre les deux sexes, la femme serait « née à côté d'Adam »¹⁴ et serait « créée à l'image de Dieu, dotée d'une âme immortelle à l'égal de l'homme »¹⁵. Cependant, elles restent, malgré tout, exclues de toute fonction religieuse et font face à une position subordonnée dans la réalité sociale et politique. Y voyant un certain paradoxe entre ce qui est écrit dans la Bible et la réalité, le philosophe et théologien Saint Augustin, distingua alors « l'ordre de grâce » (qui décrit l'image de la femme dans la Bible) de « l'ordre de la nature » (la réelle position de la femme dans la société) afin de pouvoir y donner une explication. Dans le premier, « la femme est égale à l'homme »¹⁶ et dans le second, la femme est au service de l'homme. Or, cela est totalement l'opposé de leur implication dans la société qui en était, par ailleurs, tout aussi importante. A la campagne, elles exercent une main d'œuvre nécessaires aussi bien dans la production agricole que « dans la garde et tenue des animaux »¹⁷. A la ville, la femme est toujours le bras droit de son mari dans son commerce ou dans son atelier. Parfois même, elle pouvait tenir un présentoir sur la place publique ou bien travailler dans le secteur textile ou alimentaire¹⁸ permettant ainsi d'avoir un revenu supplémentaire. Dans les deux cas, la femme ne pouvait pas passer à côté de son rôle de mère de famille et devait donc s'occuper des tâches familiales et domestiques¹⁹.

¹³ *Ibidem*

¹⁴ *Ibidem*

¹⁵ VERDON, J., (1999), *Les femmes en l'An Mille*, Editions Perrin, p.19.

¹⁶ *Ibidem*

¹⁷ VERDON, J., (1999), *La femme au Moyen-Age*, Editions Gisserot.

¹⁸ LETT, D., (2013), *Les Hommes et femmes au Moyen-Age. Histoire du genre, XIIe-XVe siècle*, Armand Colin.

¹⁹ *Ibidem*

A cette même période, la jeune fille mariée devait se tenir à « une charte de la femme mariée » : son époux doit être placé au-dessus de tout, elle a le devoir de l'aimer, de le servir, de ne jamais le contredire, elle devra rester calme face aux colères de celui-ci et elle veillera à ce que son époux ne manque de rien²⁰. De plus, si elle ne pouvait pas donner de descendance mâle, elle pouvait être répudiée. Ici encore, nous constatons une plus grande pression sur le sexe féminin.

La période de la Renaissance fut marquée par un fort recul des droits et du retrait de la femme des activités professionnelles. Elle est alors contrainte de rester dans le domaine domestique, son rôle se restreint à l'éducation des enfants et à l'assistance de son mari. Suite à la réinstauration du droit romain dans les pays du continent européens, la femme est considérée aux yeux de la loi comme une personne mineure. Paradoxalement, la Renaissance connaît un regain de femmes prenant la gouvernance du royaume que ce soit « seules ou en collaboration avec des rois, avec ou sans titre de régente »²¹, comme ce fut le cas de Catherine de Médicis.

Durant le siècle des Lumières, on observe l'envie de bon nombre d'intellectuelles et de rares femmes ayant accès à une éducation, d'être reconnues au même pied d'égalité que leurs congénères. En effet, bien que restées dans l'ombre, on voit tout de même l'apparition des premiers types « de femmes de lettre » (des écrivaines) et des « femmes des sciences ». Etant exclues des clubs masculins, dont les clubs littéraires, elles organisèrent des salons littéraires pouvant ainsi réaliser leurs débats intellectuels. C'est ainsi que les pionnières de la conceptualisation de la pensée féministe apparurent. Cependant, ce début d'égalité n'a pas été au goût de tous, et il y eut bien évidemment beaucoup de réticence. Nous pouvons citer, entre autres, Jean-Jacques Rousseau qui s'opposait très clairement à l'idée d'une certaine avancée de la femme en justifiant par le fait qu'elles n'ont pas l'intelligence pour étudier et que la meilleure place reste celle d'épouse et de mère. Bien heureusement, le débat de l'égalité des genres fut présent durant l'époque des Lumières et des hommes politiques étaient partisans d'une société inclusive. Par exemple, Nicolas de Condorcet (mathématicien et homme politique français) affirma que « [...] la loi ne devrait exclure les femmes d'aucune place. [...] Il

²⁰ VERDON, J., (1999), « la femme au Moyen-Age », Editions Gisserot.

²¹ PASCAL, V., SEXTON, C., (2016), *Le grand livre de l'égalité femmes-hommes : réfléchir autrement, agir pleinement*, Afnor Editions.

s'agit des droits de la moitié du genre humain. Ce n'est pas la nature, c'est l'éducation, c'est l'existence sociale qui cause cette différence [...] »²².

La Révolution Française fut la période où de nombreuses contestations sociales apparurent et notamment de la part des femmes de faire montrer leur désir d'exister juridiquement afin d'acquérir plus d'indépendance et de liberté. Durant la révolution, les femmes ont représenté les valeurs de la liberté, de l'égalité et de la fraternité qui est depuis la devise de la république française ; il n'est pas anodin que la personnification de la République soit Marianne [Pascal et Sexton].

Encore une fois, de par leur statut, beaucoup de femmes ont été bannies des textes historiques : l'histoire étant écrite par les hommes, la Révolution est souvent décrite dans les livres d'histoire comme étant une affaire d'homme. Néanmoins, une femme, Olympe De Gouge, luttera pour « l'égalité des droits civiques pour les femmes » [Pascal et Sexton].

En 1791, elle rédigera un projet de Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne qui fut refusé par les députés. Dès lors, les femmes sont bannies de toute vie politique, toute tentative de participation pouvant les mener directement à l'exécution.

La condition féminine se dégrade davantage avec l'introduction du Code civil français par Napoléon (1804) ; il institutionnalise l'infériorité de la femme en restaurant l'autorité du père. La femme n'a dès lors plus aucun droit politique ou civil. Toujours étant considérée comme mineure, une femme mariée est alors sous la tutelle de son mari ; célibataire, la tutelle est alors donnée à son père²³.

La seconde moitié du XIXe siècle est principalement caractérisée par la Révolution Industrielle qui entraîne notamment l'évolution des sociétés principalement agricoles et rurales vers des sociétés industrielles et commerciales. Cette période sera plus marquée par la lutte des classes mais permettra une évolution quant à la place de la femme au sein des activités professionnelles. En effet, davantage de femmes vont entrer dans le monde de l'industrie et plus particulièrement dans le secteur textile. Encore une fois, l'introduction de la main d'œuvre féminine entraîne beaucoup d'avis divergents et d'oppositions. Bon nombre n'accepte pas encore que la femme puisse sortir du foyer.

²² CONDORCET, J-A-N., « Sur l'admission des femmes au droit de cité », 1847, Firmin Didot frères, imp. De l'Institut (Paris). <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k41754w/f6.image>

²³ PAPOT, E., « Petit point sur le statut de la femme en France au XIXe siècle ».

Bien que l'exploitation ouvrière toucha aussi bien les hommes que les femmes, de par le statut de la femme qui était encore assimilé à celui d'un mineur, le genre féminin subit une surexploitation. Effectivement, mis à part l'excessivité du nombre d'heure au travail, l'incertitude de l'emploi était très importante et lorsqu'on n'avait plus besoin d'elles, le renvoi était immédiat. En outre, le travail peu qualifié leur était généralement assigné sous prétexte qu'elles n'avaient pas les capacités pour réaliser des tâches plus complexes. Le salaire était, en conséquence, plus faible que celui des hommes et elles ne pouvaient en disposer librement²⁴.

La fin du XIX^{ème} siècle est marqué par de nombreux mouvements de revendications. Des associations de femmes dont leur objectif était l'amélioration des conditions de la femme, tels que « La Ligue française des droits de la femme », furent créées²⁵. Cela inspira, par la suite, différentes organisations similaires dans d'autres pays comme les Etats-Unis, en 1888, en fondant « Le Conseil International des Femmes » dont environ septante *conseils nationaux des femmes* y sont regroupés²⁶, ainsi que « La ligue belge du droit de la femme » en 1892²⁷ en Belgique.

Au Royaume-Uni, un groupe de militantes en faveur des droits des femmes –appelées les Suffragettes- obtiennent le droit de vote, après plusieurs manifestations violentes, en 1918. L'âge légal de vote pour les femmes est alors de 30 ans, alors qu'il n'est que de 21 ans pour les hommes [Pascal et Sexton].

Quant au domaine de l'éducation, le diplôme de fin d'étude du secondaire, le baccalauréat, fut instauré en France en 1808 pour les garçons, et pas avant 1861 pour les jeunes filles. Cependant, il faudra attendre 1924 pour que le programme du diplôme soit identique pour les deux sexes.

Le XX^{ème} siècle est marqué par les deux grandes guerres qui ont, malgré le contexte, permis une évolution dans la condition de la femme. Les hommes furent sollicités sur le champ de bataille, les femmes sont alors demandées en tant qu'ouvrières dans les usines entraînant le début de la libéralisation féminine.

²⁴ SCOTT, W., J., (1990), « L'ouvrière, mot impie, sordide », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 83, p.2-15.

²⁵ BASCOU-BANCE, P., (2002), *La mémoire des femmes : anthologie*, Elythis Edition.

²⁶ JACQUES, C., (2004), « Construire un réseau international : l'exemple du Conseil international des femmes (CIF) », in *Le siècle des féminismes*, Les Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières, p.127-141.

²⁷ JACQUES, C., (2009), « Le féminisme en Belgique de la fin du 19^e siècle aux années 1970 », in *Courrier hebdomadaire*, n° 2012-2013, p.7.

Effectivement, lors de la Grande Guerre, elles étaient encore sous payées et elles n'ont pas hésité à se mettre en grève afin d'améliorer leurs conditions, ce qui a porté ses fruits en Angleterre car elles ont pu obtenir le droit de vote en 1918. En France, on assiste à une féminisation du secteur tertiaire et à une indépendance économique. Par ailleurs, dès les années 1920, on constate une augmentation de la part des femmes à l'enseignement secondaire.²⁸

Durant les récessions qui ont précédé la crise des années 1930, les femmes sont les premières exposées au chômage : en 1921, le taux d'activité des femmes était alors de 48%, en 1936, leur taux d'activité était de 40% contre 75% pour les hommes²⁹.

Après la Seconde Guerre Mondiale, de nombreuses femmes se retrouvent seules à assumer en outre les responsabilités du mari, porté disparu ou emprisonné. En effet, lors de cette guerre, elles ont joué un rôle important dans tous les domaines de la société à la différence de la première guerre. On leur confie des responsabilités qui au fur et à mesure que les années de guerre avancèrent, les mentalités changèrent. En effet, il y avait un grand nombre de femmes dans les actions de la résistance, dans les services de renseignement, dans l'aide aux prisonniers, ainsi que dans le secteur de l'administration, des soins sanitaires, ainsi que dans le secteur de l'industrie et de l'agriculture³⁰. Dès lors, on les considère enfin comme des citoyennes à part entière et on leur accorde en France le droit de vote en 1945³¹.

Les années qui suivirent la Seconde Guerre, les Trente Glorieuses, furent une période d'évolution des mœurs et de la société. En 1965, en France, les femmes obtiennent l'indépendance salariale : elles peuvent travailler sans demander l'autorisation de leur mari. Par ailleurs, l'accès aux études et la nette progression des femmes dans le service tertiaire, créée par l'augmentation de l'urbanisation, marque le début de l'émancipation des femmes³². Par conséquent, le pouvoir d'achat des familles augmente, et les évolutions technologiques comme la possession, dans la grande majorité des familles, d'électroménagers a permis une plus grande liberté des femmes quant aux tâches domestiques. Les années 1970 sont marquées par l'envie encore plus importantes d'un réel changement des sociétés, on passe d'une société où le patriarcat était très ancré à une société et un mode de vie plus libérale où les rôles prédéfinis des genres deviennent de

²⁸ MONTREYNAUD, F., *Le XXème Siècle des femmes*, Nathan.

²⁹ BATTAGLIOLA, F., (2000), *Histoire du travail des femmes*, La découverte : repère.

³⁰ Ibidem

³¹ MONTREYNAUD, F., (1989) *Le XXème Siècle des femmes*, Nathan.

³² MARUANI, M., (2005), *Genre, femmes et sociétés*, Ed. La découverte.

plus en plus flous et dans lequel tout individu –tant homme que femme- apporte une valeur ajoutée à la production économique du pays.

Les années 1970 ont été importantes pour l'émancipation de la femme et ce, grâce à l'introduction de la pilule contraceptive et la dépénalisation de l'avortement. Effectivement, cela a permis aux femmes de prendre le contrôle de leur fécondité leur permettant ainsi d'entreprendre une carrière scolaire/éducative et/ou professionnelle. Ces avancées ont contribué à l'évolution de l'image de la femme « mère de famille » à celle pouvant accéder aux études, à l'emploi et pouvant décider librement du moment qu'elle estime opportun pour fonder une famille.

Le taux d'activité des femmes a augmenté et cela a permis aux ménages d'avoir un double revenu améliorant ainsi leur pouvoir d'achat. Cependant, il est intéressant de constater que les femmes sont surtout représentées dans les domaines des soins de santé ou de l'éducation de bas âge, des domaines où l'on considère qu'il faut de la douceur et un côté maternel.

A partir des années 2000, l'on peut voir davantage d'avancées en termes d'égalité des genres. De nombreuses lois apparaissent afin de réduire les discriminations de genre, telle que la France, en 2000, qui adopta une loi sur la parité obligeant les partis politiques à inscrire le même nombre d'hommes que de femmes « sur les listes de candidats aux élections municipales, régionales, sénatoriales et européennes »³³. En outre, en 2008, toujours en France, une loi est publiée concernant l' « égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux responsabilités sociales et professionnelles »³⁴. Puis, c'est en 2011 qu'une loi instaure le nombre de quotas de femmes dans les « instances dirigeantes et conseils d'administration des grandes entreprises »³⁵. En Belgique, c'est en 2007 que le gouvernement impose une loi pour « renforcer l'égalité des femmes et des hommes en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques définies au niveau fédéral belge » appelé la «loi *gender mainstreaming* »³⁶.

Nous avons vu jusqu'à présent, qu'en Occident, la condition de la femme tant au niveau civique que professionnel s'est nettement améliorée grâce aux évolutions sociétales à

³³ https://www.inegalites.fr/Une-femme-un-homme?id_theme=22, consulté le 24 octobre 2018.

³⁴ *ibidem*

³⁵ *ibidem*

³⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/legislation, consulté le 14 mars 2019.

travers l'histoire. Nonobstant, il existe encore aujourd'hui, beaucoup de nations dans lesquels la femme n'équivaut pas à l'homme face à la loi. En effet, dans certains pays et particulièrement les pays du Maghreb et du Moyen-Orient, les arguments de deux femmes sont nécessaires afin de contrer ceux d'un seul homme [Ferrand, 2004], la femme ne possède aucun statut juridique à proprement parler et est donc sous la tutelle du mari, du père ou du frère, ou bien encore, seul l'homme peut demander le divorce et non la femme. Il faut être conscient des grandes avancées mais aussi garder à l'esprit qu'il y a encore beaucoup de marches à gravir pour atteindre l'égalité des genres.

1.2 Système éducatif : lieu d'égal opportunité ou reflet d'une société stéréotypée ?

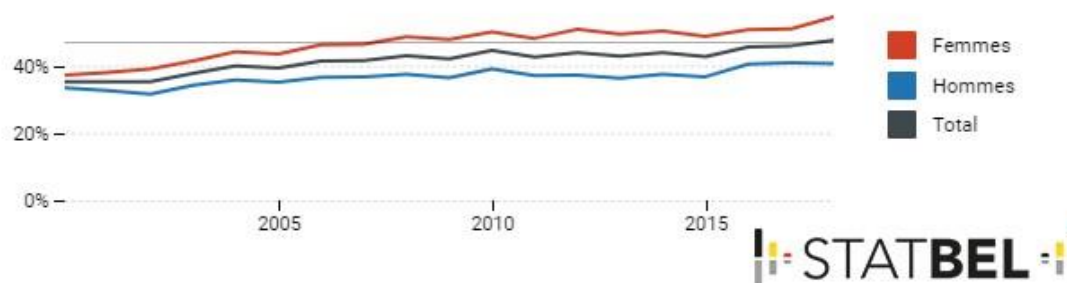
L'accès à l'éducation pour les filles fut une avancée de grande envergure pour l'égalité femmes-hommes. Dès lors, les jeunes filles peuvent espérer avoir accès au marché du travail et accéder aux emplois qualifiés leurs permettant d'être autant compétitives que leur homologue masculin.

En effet, à partir du XXème siècle, nous pouvons observer que le nombre d'années d'études supérieures tant chez l'homme que chez la femme a largement augmenté : les garçons sont passés de six ans d'étude à douze ans, et de cinq ans à treize pour les filles [OCDE, 2018]. Par ailleurs, au cours de ces dix dernières années, dans la zone de l'OCDE, nous avons pu comptabiliser, d'une part, un pourcentage plus important de femmes scolarisées et poursuivant des études supérieures ; d'autre part, l'observation d'une inversion des inégalités entre les deux genres quant au niveau de formation. Ainsi, en 2012, dans l'OCDE, le pourcentage de femme ayant un diplôme de l'enseignement supérieur atteignait les 34% contrairement à 30% pour les hommes.

Aussi, en Belgique, en 2018, le taux des femmes âgées de 30-34 ans ayant un diplôme de l'enseignement supérieur était de 54.4%, contre 40.6% pour les hommes.

Le graphique 1.2.1, nous montre que cet écart quant à la détention d'un diplôme de l'enseignement supérieur entre les genres est persistant et continue depuis, au moins, les années 2000.

Graphique 1.2.1 : Pourcentage des 30-34 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.



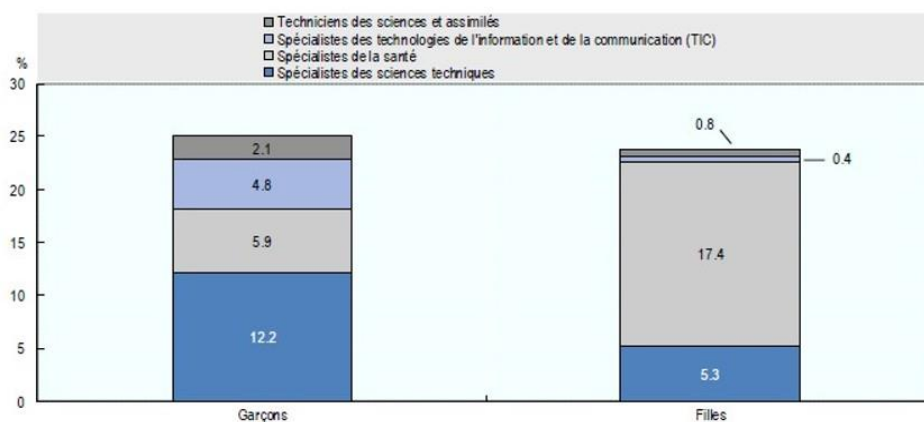
Source : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction>

Vraisemblablement, les jeunes femmes sont plus nombreuses à entreprendre des études supérieures que les jeunes hommes. Cependant, selon le rapport de l'OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile* (2018), la progression en termes d'égalité femmes-hommes a été assez faible ces cinq dernières années : « les inégalités persistent dans tous les domaines de la vie sociale et économique et dans tous les pays [...] »³⁷.

Par ailleurs, il s'avère que le pourcentage des jeunes femmes qui s'orientent vers les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (plus communément appelés, les « STIM ») reste plutôt faible. Pourquoi existe-t-il encore un écart entre les hommes et les femmes dans les domaines cités ci-dessus ? Cela peut s'expliquer de deux façons selon l'OCDE. D'une part, la tendance générale montre que les jeunes filles ne se dirigent pas naturellement vers cette voie. En revanche, si elles envisagent de le faire, il y aura une part plus importante qui optera vers le secteur de la santé (voir graphique 1.2.2). D'autre part, les études soulignent que les jeunes filles ont généralement de moins bons résultats scolaires dans les matières scientifiques et mathématiques que les jeunes garçons, amenant à leur faire croire qu'elles n'ont pas le niveau pour poursuivre des études dans ces domaines, alors que c'est dans le milieu scolaire que les opportunités d'accès devraient être les mêmes pour tous les individus.

³⁷ OCDE, « *atteindre l'égalité femmes-hommes- Un combat difficile* », 2018, p.3.

Graphique 1.2.2 : Proportion en pourcentage d'adolescents de 15 ans qui souhaitent exercer une profession scientifique à l'âge de 30 ans, par type de spécialité, moyenne de l'OCDE, 2015.



Note : L'enquête PISA 2015 demandait aux élèves d'indiquer quelle profession ils envisageaient d'exercer à l'âge de 30 ans. Les élèves pouvaient saisir n'importe quel intitulé ou descriptif de poste. Les professions qu'ils ont indiquées dans leurs réponses ont ensuite été classées d'après la Classification internationale type des professions (CITP-08). Ces réponses codées ont été utilisées pour créer un indicateur des professions scientifiques envisagées, les professions scientifiques étant définies comme les professions nécessitant la poursuite d'études scientifiques au-delà de la scolarité obligatoire, généralement dans l'enseignement supérieur. Au sein du vaste groupe de professions scientifiques, on a distingué les sous-groupes suivants : les spécialistes des sciences techniques ; les spécialistes de la santé ; les techniciens des sciences et assimilés ; les spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Source : www.oecd.org/pisa/data/

Ainsi, les enquêtes PISA 2015 ont relevé des disparités de résultats en mathématiques et en calcul : « en 2015, dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, les garçons dépassaient les filles en mathématiques de 8 points en moyenne, ce qui équivaut à environ un cinquième d'une année scolaire »³⁸. Autrement dit, les résultats affirment que le nombre de fille à atteindre le niveau 5 ou 6 (6 étant le niveau maximal de cette étude) en mathématiques est moindre par rapport aux garçons (voir annexe A2).

Des études ont cherché à expliquer quelles pouvaient être les raisons de ces écarts. Par exemple, les études de l'OCDE « 2015a » trouve une justification dans la différence de perception qu'ont les jeunes femmes d'elles-mêmes. En effet, dans cette étude, il a été demandé aux jeunes hommes et aux jeunes femmes d'évaluer la perception qu'ils ont d'eux-mêmes. Les résultats qui en ressortent sont que les jeunes femmes ont tendance à avoir une perception davantage négative d'elles-mêmes, de leurs capacités et aptitudes que pourraient avoir les jeunes hommes d'eux-mêmes. De plus, elles déclarent se sentir en situation de difficulté et se sentir anxieuses lorsqu'elles sont en situation de résolutions de problèmes et d'exercices mathématiques. Par ailleurs, elles ont aussi relevé le fait

³⁸ OCDE, « *atteindre l'égalité femmes-hommes- Un combat difficile* », 2018, p.113.

qu'elles sentaient une certaine pression de la famille et de la société quant à l'attitude qu'elles doivent avoir dans certaines situations répercutant ainsi donc sur leur confiance, remarque qui a moins été soulevé du côté des garçons.

Cela nous amène sur la question des stéréotypes de genre et des rôles sexuels dont l'action se joue sur un aspect plutôt inconscient et fortement intégré des individus mais dont les enjeux sont assez lourds dans le renforcement des inégalités femmes-hommes. Effectivement, la société impose des attentes quant au genre et au rôle attribué au sexe des individus, ainsi certains métiers sont perçus comme masculin ou féminin et il serait mal vu que cela soit inversé : par exemple, dans l'imaginaire et surtout dans les normes sexuées véhiculées par la société, un camionneur est un homme et cela ne serait pas si facilement accepté qu'une femme puisse faire ce métier. Le cas échéant, la femme adoptera une attitude plutôt masculine que féminine. En outre, des métiers sont orientés vers le sexe féminin et une équivalence du nom du métier en masculin n'existe pas –tel est le cas du métier des « sages-femmes », pouvons-nous dire « sages-hommes » ?

De par les attentes de la société quant aux normes de genre, les comportements et les décisions des individus sont influencés –et ce, depuis leur tendre enfance. Selon l'OCDE, les garçons perçoivent une pression assez forte depuis leur enfance quant à leur masculinité et leur virilité. Arrivés à leur adolescence, les garçons sont d'autant plus soumis aux diktats de la virilité ce qui joue aussi sur leur fréquentation à l'école, et par conséquent, sur leur envie d'étudier durant les études secondaires. C'est pourquoi le décrochage scolaire est plus important chez les garçons que chez les filles. Parallèlement, les garçons sont moins bons en littérature et expression écrite que les filles étant considérées comme des matières « pour les filles ». A l'adolescence et dans beaucoup de systèmes scolaires, les individus doivent exprimer et choisir leurs choix qui seront décisifs pour leurs futurs professionnels. Dès lors, on constate une faible proportion de garçons qui optent vers une voie dans la santé, dans l'action sociale ou dans l'éducation. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, Prenons l'exemple de l'enseignement en Belgique en 2018³⁹ :

- 97% du personnel enseignant en maternel est féminin ;
- 82% sont des femmes enseignantes dans le primaire ;
- 63% du corps enseignant est féminin dans l'enseignement secondaire ordinaire et 69% dans l'enseignement spécialisé.

³⁹« Les indicateurs de l'enseignement, 2018 », 13^{ème} édition, Fédération Wallonie Bruxelles, enseignement.be.

Il est vrai aussi qu'il y a un faible pourcentage de professeurs masculins ce qui peut jouer sur la motivation des jeunes adolescents à poursuivre cette voie-là, ou tout du moins à s'accrocher scolairement. En effet, s'il y avait davantage d'hommes dans la fonction de l'enseignement, les jeunes garçons pourraient alors se sentir représentés. Peut-être même que, les jeunes garçons et adolescents pourraient retrouver une forme de motivation. De plus, l'on peut imaginer que cela permettrait d'affaiblir le stéréotype que la profession est prédisposée aux femmes.

Nous pouvons donc nous demander pourquoi les filières d'études de l'éducation, de la santé et de l'action sociale ont tendances à être caractéristiques des femmes ? Plusieurs pistes de solutions existent. Premièrement, pour rappel, l'introduction des femmes dans le marché du travail s'est fait difficilement et n'est que relativement récente. En effet, ce n'est qu'à partir des années 1960 que certains pays européens autorisent les femmes à travailler sans aucune autorisation masculine (père ou mari). Ainsi, leur début sur le marché du travail fut encore « timide » puisqu'il est encore difficile, voire même impossible, pour elles à cette époque d'obtenir des emplois à grandes responsabilités. Elles sont alors des secrétaires, des assistantes, des infirmières, des maîtresses, etc., des métiers qualifiés de « subalternes ». Le salaire de la femme est vu comme un apport numéraire d'appoint et non comme étant la principale source financière –qui était bien évidemment le salaire du mari. Alors, la féminisation de ces métiers s'est largement répandue à travers les années et ancrée dans la société, expliquant pourquoi les femmes se dirigent davantage dans ces choix d'études.

Bernard Fusulier, directeur de recherches au FNRS et président du Comité des Femmes et Sciences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, explique dans un article écrit par Marie-Noëlle (journaliste au Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SeGEC)) que « certains métiers sont plus prisés par les femmes que par les hommes parce qu'ils sont associés à des qualités dites « féminines » (le soin, l'écoute, l'aide aux personnes, l'expression des émotions, etc.). Les métiers du « care » sont encore exclusivement réservés aux femmes. Combien de jeunes hommes osent d'ailleurs se lancer dans des études d'instituteurs maternels ou de puériculteurs parce que notre société nous renvoie une image « féminisée » de ces métiers ? »^{40,41}. Comme l'a indiqué la représentante

⁴⁰ LOVENFOSSE, M-N., (2018), « Enseigner, un métier féminin ? » in *Entrées libres* n°128, p.9.

⁴¹ « Féminisation de la fonction enseignante : causes et impacts pour les élèves ? » in *Analyse UFAPEC 2018* n°22.18, p. 5.

nigérienne de *Youth for Technology Foundation* auprès des Nations Unies, les préjugés sociaux sont encore très présents dans la société car une jeune fille qui souhaite étudier les STIM est perçue comme étant peu « féminine »⁴². Il est donc impératif de modifier les schémas mentaux qui entraînent des déterminismes de genre. En effet, « genrer » les domaines d'études et notamment les STIM contribue à éloigner les jeunes filles de métiers plus porteurs en termes d'avenir » puisqu'ils amènent à des emplois dont leurs rémunérations sont généralement plus élevées⁴³. Sensibiliser les jeunes filles (et aussi les jeunes garçons) en augmentant la présence de professeures féminines dans les formations scientifiques et technologiques⁴⁴ pourrait les encourager à se diriger « vers certaines filières masculinisées »⁴⁵ puisqu'elles pourront y voir en elles des modèles voire même des « mentors »⁴⁶.

Enfin, une dernière explication porterait sur le niveau de salaire. L'entrée des femmes dans les professions mentionnées ci-dessus a entraîné au fur et à mesure des années une baisse des salaires « en raison de la dévaluation du travail des femmes par les employeurs » (Levanon, et al., 2009). Par ailleurs, les tendances montrent que les hommes sont attirés par les emplois ayant un salaire attractif et un statut social élevé. C'est pourquoi ils considèrent que ces formations ont un coût d'opportunité très élevé et que d'autres études amènent par la suite à des professions ayant un rendement financier plus élevé pour le même investissement. Pour attirer les hommes vers des choix d'études dits « féminins », il faudrait rendre les salaires plus compétitifs.

Pour que les enfants puissent explorer les différentes professions sans être influencés par les préjugés, plusieurs pays de l'OCDE ont révisé leurs manuels scolaires pour éliminer les stéréotypes « afin que les enfants des deux sexes soient libres d'explorer leurs centres d'intérêts et de percevoir le marché du travail comme ouvert à leur contribution »⁴⁷.

⁴² <https://www.un.org/press/fr/2014/FEM1985.doc.htm>, consulté en juillet 2019.

⁴³ https://www.inegalites.fr/Les-filles-stagnent-dans-les-filières-scientifiques-de-l-enseignement-supérieur?id_theme=22, consulté en juillet 2019.

⁴⁴ https://www.inegalites.fr/Les-filles-stagnent-dans-les-filières-scientifiques-de-l-enseignement-supérieur?id_theme=22, consulté en juillet 2019.

⁴⁵ https://www.inegalites.fr/Les-filles-stagnent-dans-les-filières-scientifiques-de-l-enseignement-supérieur?id_theme=22, consulté en juillet 2019.

⁴⁶ <https://www.un.org/press/fr/2014/FEM1985.doc.htm>, consulté en juillet 2019.

⁴⁷ OCDE, 2018.

1.3 Constats des inégalités dans la sphère professionnelle

Précédemment, nous avons constaté des améliorations dans le domaine de l'éducation des filles. L'accès aux études et surtout le choix aux mêmes études que les garçons à l'université sans contraintes d'accès est preuve d'une grande avancée quant à l'égalité des chances des genres. Par ailleurs, l'opinion publique a aussi lentement évolué en ce qui concerne les rôles des deux sexes [OCDE, 2016a et 2017c].

Effectivement, alors que les jeunes filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons les rendant mieux qualifiées sur le marché du travail, elles ont encore tendance à se diriger vers des études dans lesquelles les débouchés sont plus faibles et plus à dominantes « féminines ». Non seulement de par l'image véhiculée par les stéréotypes et la société, mais aussi de par le poids du passé et des représentations traditionnelles qui pèsent encore sur leurs choix, elles vont tout naturellement se diriger vers les métiers dits « de femmes ». Comme nous l'avons vu dans précédemment, elles vont se sous-estimer et s'auto-convaincre qu'elles n'ont pas leur place dans les études scientifiques et technologiques dans lesquelles la proportion d'hommes est importante. Ainsi, leur insertion professionnelle est plus difficile et plus compétitive. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, en Belgique, c'est le sexe féminin qui est le plus représenté sur les bancs universitaires que leur homologue masculin. En effet, 57% sont des femmes dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles en 2018⁴⁸. Depuis près de trente ans, ce sont les jeunes femmes qui permettent l'accroissement de la population universitaire, et cela s'observe notamment dans certaines facultés qui sont actuellement fort féminisées (le secteur du droit, et de la psychologie en particulier)⁴⁹. En outre, selon l'Observatoire des inégalités français, « les filles demeurent surreprésentées dans les secteurs de l'enseignement les moins valorisés qui conduisent moins souvent aux postes où les responsabilités et les salaires sont les plus élevés »⁵⁰. Cependant, ces dernières années, on observe une évolution de la part des jeunes filles dans les filières telles que médecine et ingénierie. En France, en 1985, dans les écoles d'ingénieurs 15,7% étaient des jeunes femmes contre 28,1% en 2014.

⁴⁸ <https://www.ares-ac.be/fr/statistiques>, consulté le 28 avril 2019.

⁴⁹ « Faits & Gestes. Les études et les carrières scientifiques au féminin », Revue trimestrielle. Publication du Secrétariat Général du Ministère de la Communauté française. Communauté française Wallonie-Bruxelles, 2004.

⁵⁰ https://www.inegalites.fr/Filles-et-garcons-dans-l-enseignement-superieur-des-parcours-differencies?id_theme=22, consulté le 28 avril 2019.

Toutefois, dans d'autres domaines, les progrès sont un peu plus lents et inégaux. Les stéréotypes touchant aussi bien la sphère privée que la sphère professionnelle restent fort ancrés. En effet, dans le domaine professionnel, même si le taux d'activité des femmes a augmenté au cours de ces dernières décennies se rapprochant du taux d'activité des hommes, l'inégalité des chances pour certains postes n'en demeure pas moins présente. Dans les pays de l'OCDE, les femmes ont moins de chance d'accéder à un emploi rémunéré contrairement aux hommes, bien que l'écart salarial ainsi que l'écart du taux d'emploi se restreignent depuis 2012⁵¹. De nombreux facteurs peuvent expliquer cela. Comme expliqué jusqu'à présent, les jeunes filles sont plus nombreuses dans l'enseignement supérieur que les jeunes hommes, leur permettant donc d'être une force de travail supplémentaire tout aussi qualifiée et en concurrence directe avec le sexe opposé sur le marché du travail. Par ailleurs, le fait qu'elles envisagent d'obtenir des diplômes universitaires est la résultante de l'indépendance des femmes et du fait que le travail de ces dernières soit devenu une grande nécessité économique aussi bien pour les femmes seules ou en couple. Enfin, l'instauration et l'amélioration des politiques publiques concernant les aides visant les mères à concilier vie familiale et vie professionnelle.⁵² Néanmoins, nous allons voir que malgré la réduction de ces écarts, de nombreux obstacles restent présents dans la vie de tous les jours.

Au fil des années, l'emploi féminin se porte mieux mais les disparités en ce qui concerne la qualité de l'emploi persistent encore entre les deux sexes et se retrouvent sur plusieurs dimensions.

Au niveau du chômage, il a longtemps touché davantage les femmes que les hommes. Par exemple en France, dans les années 1970-1980, le taux de chômage des femmes était supérieur de 1,7 points de pourcentage par rapport à celui des hommes⁵³. Néanmoins, les années qui ont suivi, l'écart s'est résorbé atteignant une quasi égalité en 2009. En revanche, l'impact de la crise économique de 2008 a eu plus de répercussions sur les hommes notamment les employés dans le secteur du bâtiment, les travaux publics et de l'industrie –secteurs qui ont été fortement touchés par la crise. Prenons à nouveau le cas de la France, « le nombre d'hommes au chômage a augmenté de 52% entre le premier

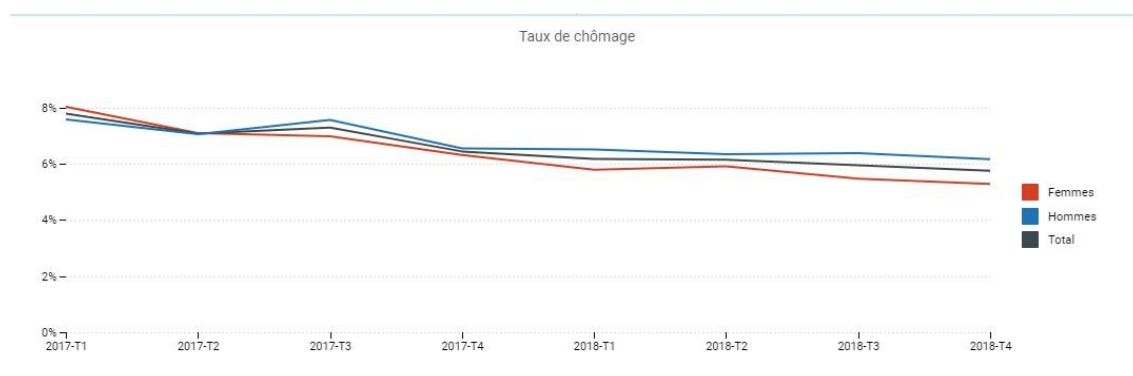
⁵¹ OCDE, 2018.

⁵² Ibidem

⁵³ https://www.inegalites.fr/Chomage-femmes-et-hommes-desormais-a-egalite?id_theme=22, consulté le 28 avril 2019.

trimestre 2008 et le dernier trimestre 2016, contre un peu plus de 40% pour les femmes »⁵⁴. Les femmes ont tiré un avantage par rapport aux hommes grâce à la création d'emplois dans le secteur des services, des emplois domestiques, de l'enseignement et de la santé [Observatoire des inégalités, 2017]. Outre, le contexte de la crise, les femmes restent malgré tout bien plus touchées par le chômage que les hommes.

Graphique 1.3.1 : Le taux de chômage selon le genre pour des individus de 15 à 64 ans en Belgique.



Source : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Les femmes sont celles qui ont plus tendance à avoir des postes à temps partiels (temps de travail inférieur à 30h par semaine) et à être victimes de discrimination à l'embauche car elles ne sont pas considérées comme aussi compétentes ou encore la maternité peut poser un problème. Ainsi, en Belgique, en 2019, 43,5% des femmes sont en temps partiel contre 11% des hommes⁵⁵. Selon les données de Statbel, la première raison pour laquelle les femmes salariées travaillent à temps partiel est « la garde des enfants ou de personnes dépendantes » (elles représentent 24,9% des femmes travaillant à temps partiel). Le deuxième motif est « d'ordre personnel ou familial » (20,4%), et enfin 16,5% stipulaient que « l'emploi souhaité n'est proposé qu'à temps partiel ».

En revanche, lorsque les femmes optent pour des emplois à temps plein, leurs parcours sont semés d'embûches. Selon le rapport de l'OCDE 2018, les femmes «sont souvent employées dans des secteurs à dominante féminine peu rémunérés et se heurtent à des difficultés d'avancement professionnel sexospécifiques (par exemple, des réseaux

⁵⁴ Ibidem

⁵⁵ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>, consulté le 28 avril 2019.

professionnels moins développés ou moins de femmes à des postes de direction) »⁵⁶. La gente féminine est surtout très présente dans le corps administratif, dans les services et la vente, dans l'éducation, et les professions élémentaires (aides ménagères, par exemple). Elles sont quasiment absentes dans les secteurs ouvriers et de l'industrie ainsi que dans l'agriculture et les professions militaires⁵⁷.

Les inégalités d'emploi persistent et se creusent avec les congés parentaux. Seule l'Islande applique un congé parental égalitaire pour les deux parents avec un congé de neuf mois pour les deux parents répartis de la sorte : un tiers pour la mère, un tiers pour le père, et le dernier tiers partageable entre les deux parents. De plus, les parents reçoivent entre 75 et 80% de leurs salaires dépendant du niveau de rémunération. Ce système permet non seulement de normaliser l'implication des deux parents aux tâches familiales, mais aussi de permettre aux femmes une réinsertion professionnelle. Dans les autres pays de l'OCDE, la maternité est plutôt une entrave à la carrière féminine [OCDE, 2018]. Non seulement, les congés ne sont pas égalitaires au sein des deux parents, mais dans certains pays, le nombre de congé est plus restreint, ainsi que la part de salaire reçu. Par conséquent, si les femmes reprennent le travail par la suite, elles auront tendance à faire moins d'heures que les femmes sans enfants, réduisant aussi leur salaire. De plus, « la probabilité de travail des hommes après la paternité est généralement plus forte »⁵⁸.

Ainsi, dans les pays de l'OCDE, l'écart du taux d'emploi entre les deux sexes qui n'ont pas d'enfants est de 4.8 points de pourcentage, alors que pour les hommes et les femmes ayant au moins un enfant, l'écart est de 22.6 points de pourcentage [OCDE, 2018].

La proportion de femme et d'homme selon l'emploi en Belgique est la suivante : les femmes représentent 57% des salariés dans le secteur public. En revanche, du côté des non-salariés, nous pouvons seulement compter qu'un indépendant sur trois est du sexe féminin. En outre, un tiers des managers est une femme⁵⁹. Pourtant, les études montrent que les entreprises dont les femmes font partie du top management ont de meilleurs résultats que les entreprises dans lesquelles ce ne sont que les hommes qui prennent des décisions⁶⁰. Par ailleurs, selon l'institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes,

⁵⁶ OCDE, 2018, p. 161.

⁵⁷ <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-marche-du-travail-selon-le-genre>, consulté le 28 avril 2019.

⁵⁸ OCDE, 2018, p.165.

⁵⁹ Ibidem

⁶⁰ <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi>, consulté le 28 avril 2019.

aujourd'hui, l'égalité des genres sur le marché de l'emploi est un facteur de bénéfice non négligeable pour une entreprise et ce n'est plus seulement vu comme une valeur éthique uniquement⁶¹.

Par ailleurs, leurs salaires sont souvent moindres que ceux des hommes à poste égal. Ainsi, dans la zone de l'OCDE, le salaire médian d'une femme occupant le même poste qu'un homme est inférieur de 15%⁶². Cette différence salariale s'explique difficilement sachant que les femmes sont davantage diplômées que les hommes. Théoriquement, le salaire devrait augmenter avec le type de diplôme obtenu. Cependant, cela n'est pas le cas au sein des deux genres, et pour cause, il y a une valorisation inégale des diplômes sur le marché du travail. En effet, pour le même diplôme, les responsabilités confiées ne sont pas identiques pour une femme ou pour un homme⁶³.

En Belgique, dans le secteur public, les salaires sont fixés par des barèmes légaux et par conséquent, aucune discrimination ne peut être faite. En revanche, dans le secteur privé, les salaires sont négociés via les négociations collectives qui se font par les organisations d'employeurs et les syndicats. Même si cela permet à l'écart salarial d'être relativement faible, « cela n'empêche qu'il y ait une certaine marge de négociation individuelle qui, en général profite plus aux hommes qu'aux femmes »⁶⁴. Comme les fonctions les mieux payées sont souvent exercées par les hommes, les conventions de salaires collectivement négociés ne constituent dès lors pas une référence sûre et impartiale permettant d'empêcher les discriminations.

De plus, « la ségrégation verticale qui renvoie au fait que les femmes restent cantonnées dans des fonctions moins élevées et donc moins bien rémunérées, dans la plupart des secteurs, est un autre facteur bien connu »⁶⁵. Bien que les femmes soient davantage diplômées et donc autant qualifiées que les hommes sur le marché du travail, elles peinent à monter les échelons hiérarchiques : c'est l'effet du « plafond de verre ». Cette expression née aux Etats-Unis à la fin des années 1970, désigne la difficulté pour les femmes de pouvoir accéder à certains niveaux dans la structure hiérarchique. Par conséquent, elles sont absentes des instances dirigeantes des entreprises aussi bien dans le secteur privé que

⁶¹ Ibidem

⁶² OCDE, 2018.

⁶³ https://www.inegalites.fr/Femmes-hommes-a-diplomes-egaux-salaires-inegaux?id_theme=22, consulté le 05 mai 2019.

⁶⁴ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes, consulté le 05 mai 2019.

⁶⁵ Ibidem

dans le secteur public « mais également dans d'autres domaines : dans les syndicats, les fédérations patronales, les ONG, les partis politiques, les autorités académiques, etc. »⁶⁶. En Belgique, l'institut pour l'Egalité des femmes et des hommes a publié entre 2009 et 2013 des rapports concernant la représentation des femmes au sommet hiérarchique sur un panel de sociétés large et varié : entreprises cotées et non cotées, fonction publique, ONG, médias, armée, pouvoir judiciaire, autorité académique, etc. Ainsi, en 2012, seules 10,1% des femmes étaient des membres des conseils d'administration d'entreprises cotées en bourse ; et seulement 7,1% pour des entreprises non cotées. En revanche, « suite à l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas dans les entreprises cotées, le taux de présence de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 (20 plus grandes entreprises cotées) est lui passé de 11% en 2011 à près de 20% en 2013 »⁶⁷.

La proportion de femmes étant dans la direction générale des services publics fédéraux n'est que de 11,6%. Dans le secteur académique, 23% des femmes sont membres des autorités. Part assez paradoxale puisque la femme y est fortement représentée. Ensuite, du côté des ONG, 30% des femmes font partie des administrateurs des 15 plus grande ONG. Cependant, la meilleure évolution d'augmentation de la proportion des femmes à obtenir un poste de direction est dans l'armée. En effet, entre 2008 et 2012, la part « d'officiers supérieur féminins est passée de 3% à 16,2% »⁶⁸.

⁶⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre, consulté le 28 avril 2019.

⁶⁷ Ibidem

⁶⁸ Ibidem

DEUXIEME PARTIE

2. Les luttes contre les discriminations de genre et la promotion de l'égalité : où en sommes-nous actuellement ?

2.1 Les avancées politiques et juridiques

Comme nous l'avons vu, la femme fait face à de nombreuses discriminations et sur diverses dimensions de la sphère professionnelle. Elles peuvent être à la fois tangibles (directes) et/ou intangibles (indirectes). En effet, certaines discriminations peuvent être plus facilement démontrables que d'autres et par conséquent davantage de moyen d'action pourront être mis en œuvre afin de lutter contre cela. Ainsi, un écart de salaire pour un poste égal avec un niveau de diplôme égal est une discrimination visible et directe. Etant donné qu'il y a des preuves intangibles à l'appui, il est donc plus aisé de lutter contre ces injustices. En revanche, d'autres sont plus difficiles à prouver et cela peut donc jouer en la défaveur d'une amélioration quant à l'égalité des genres. Nous pouvons citer, par exemple, les différences de traitement à l'embauche ou pour l'obtention d'une promotion (le « plafond de verre »).

Selon un rapport de l'ONU, l'égalité des genres ne sera pas atteinte en 2030, mais où sommes-nous en actuellement dans les avancées en la matière ?

De nombreux pays œuvrent et mettent en place des actions, des mesures légales, politiques ainsi que des incitants financiers dans le but de réduire les inégalités. Notamment, l'OCDE conseille aux pays membres d'agir sur des « domaines clés de l'action publique »⁶⁹. En effet, afin d'avoir des données genrées de qualité pour construire des recommandations de politiques publiques plus ciblées, elle préconise, dans un premier temps, d'augmenter et d'améliorer les analyses sur la question du genre que ce soit en volume ou en qualité. Dans un second temps, elle recommande vivement d'instaurer des plans d'aides et des incitations économiques pour faire changer les mentalités.

Par ailleurs, certains pays de l'OCDE intègrent la problématique de la question du genre dans la gouvernance ainsi que dans l'établissement du budget. Le fait d'imposer des

⁶⁹ OCDE, « *atteindre l'égalité femmes-hommes- Un combat difficile* », 2018, p.4.

politiques qui imposent un quota de femmes dans les places politiques est aussi un bon moyen de montrer la voie à suivre en la matière et surtout cela démontre et met en lumière la prise en considération du problème au sein de la société.

En outre, la prise en charge de la question du genre dans l'établissement du budget est un bon indicateur du degré d'importance que les pouvoirs publics y accordent, et surtout de savoir plus précisément si les mesures mises en place ont un impact positif ou négatif sur la situation des femmes [OCDE, 2018]. « Au sens large, on peut considérer que l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets englobe les dotations financières directes visant à progresser au regard de l'objectif d'égalité femmes-hommes »⁷⁰. Ainsi, certains pays mettent en place des initiatives et des programmes dans l'intention d'aider les femmes à pouvoir développer leurs opportunités et améliorer leurs conditions professionnelles. Par exemple, au Mexique, certains programmes éducatifs octroient des bourses aux femmes autochtones pour qu'elles puissent suivre des études supérieures débouchant sur des métiers considérés comme réservés aux hommes⁷¹. Aussi, aux Pays-Bas, l'intégration de la discrimination de genre a permis à une modification dans l'affectation des financements quant à diverses actions publiques. En effet, afin de lutter contre la sous-représentation des femmes à l'université, en 2017, le ministre des Sciences a alloué cinq millions d'euros supplémentaires pour la nomination de cent femmes au poste de professeure.

En matière d'emploi, l'OCDE incite les pays membres à mettre en place une série de recours et d'actions pour détruire les stéréotypes ainsi que les obstacles culturels de la femme dans la société et dans l'entreprise (OCDE, 2012). Par conséquent, cela passe par un régime parental égalitaire, c'est-à-dire, des congés parentaux dont la durée pour la mère comme pour le père sont identiques et sans pénalité financière mais également, par la mesure des écarts salariaux et l'inclusion des femmes dans les postes de direction.

Le congé parental est l'interruption spécifique de carrière qui permet à la femme de combiner à la fois vie familiale et vie professionnelle. Cependant, même si ces dernières années il y a eu des évolutions tendant vers une forme d'égalité, il persiste encore des discriminations. Effectivement, le taux de participation aux congés de paternité dépasse les 10% que dans un nombre limité de pays tels que les Pays-Bas, les pays scandinaves (à l'exception du Danemark), l'Islande et le Luxembourg. Le fait que les pères prennent moins de congés réduit l'impact sur le marché du travail contrairement

⁷⁰ OCDE, « *atteindre l'égalité femmes-hommes- Un combat difficile* », 2018, p.73.

⁷¹ *Ibidem*

à celui de la femme. En effet, le taux de retour à la vie professionnelle n'atteint jamais les 100% « et peut tomber jusqu'à 50% »⁷². Il est important de souligner que le manque de mesure de conciliation joue en défaveur du retour de la femme sur le marché du travail. Le coût de la garde des enfants, par exemple, peut être un facteur dissuasif pour les femmes ayant un faible revenu ou la rigidité des dispositions (le fait que les jeunes parents ne puissent pas disposer du travail à temps partiel). C'est pourquoi dans la zone de l'OCDE, plusieurs pays renforcent les aides pour les deux parents en ce qui concerne les congés parentaux. En effet, le but est de miser sur des incitants financiers assez importants pour que les pères prennent au minimum deux mois de congés parental. D'une part, cela permettrait de ne pas pénaliser le retour sur le marché du travail de la femme et sans que sa carrière professionnelle en soit fortement impactée. D'autre part, cela permet d'instaurer un système d'équité au sein du ménage et de la vie domestique qui reste fortement genré, ce qui est indispensable pour davantage d'égalité sur le marché du travail.

Depuis 2013, nous pouvons constater que plus de la moitié des pays ont mis en œuvre des mesures pour lutter contre la discrimination salariale. Ils se basent notamment sur la transparence des salaires. En effet, ils considèrent que rendre les salaires transparents au sein des entreprises est un moyen d'action efficace et essentiel pour rendre compte des écarts de salaires entre les deux sexes [OCDE, 2018].

Malgré l'augmentation du niveau des femmes diplômées et des femmes ayant un emploi, les écarts salariaux persistent malheureusement encore. Et pourtant, le principe de l'écart salarial est mentionné dans de nombreux textes législatifs internationaux et belges. En effet, l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne stipule que « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines y compris en matière d'emploi, de travail et de **rémunération** »⁷³.

En Belgique, plusieurs bases légales existent. La loi du 22 avril 2012⁷⁴ (modifiée par la loi du 12 juillet 2013) vise à lutter notamment contre la différence salariale entre les femmes et les hommes⁷⁵. Elle a pour objectif :

⁷² KHAYATI, S., (2008), « Le congé parental des pères : un outil de promotion pour la coparentalité ? », Presses Universitaires de Louvain.

⁷³ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf, consulté le 19 mai 2019.

⁷⁴ Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/loi_du_22_avril_2012.pdf.

⁷⁵ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41821>, consulté le 19 mai 2019.

- « de s'attaquer à l'écart salarial au sens strict, c'est-à-dire au fait que les travailleuses soient sous-payées [en agissant] au niveau de la formation des salaires ;
- Pour cela, il est important d'associer les partenaires sociaux [et par conséquent] faire en sorte que l'écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.
- Pour que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible, transparent et négociable. Ce souci de rendre l'écart visible et d'en faire un objet de négociations constitue le fil conducteur des mesures mises en place pour les trois niveaux de négociation. »⁷⁶.

Enfin, « les quotas par sexe et autres objectifs chiffrés contribuent à accroître le nombre de femmes aux fonctions de direction dans [...] le secteur privé »⁷⁷. Cela permet de combattre la sous-représentation des femmes dans certains postes et notamment les postes à responsabilité où la prise de décision est importante – ce qu'on a appelé auparavant le « plafond de verre ».

En Belgique, la loi du 28 juillet 2011⁷⁸ vise à briser le plafond de verre en garantissant « la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, instaure, pour l'ensemble des membres du conseil d'administration, un quota d'au moins un tiers des membres du sexe le moins bien représenté »⁷⁹. En outre, l'« arrêté royal du 2 juin 2012⁸⁰ fixe un quota de femmes aux deux premiers degrés de l'administration fédérale »⁸¹. Ainsi, au moins un tiers des hauts fonctionnaires doit être une femme.

⁷⁶ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41821>, consulté le 19 mai 2019.

⁷⁷ OCDE, « *atteindre l'égalité femmes-hommes- Un combat difficile* », 2018, p.4-5.

⁷⁸ Loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2011072814.

⁷⁹ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre/legislation, consulté le 30 mai 2019.

⁸⁰ Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant sur le statut des agents de l'Etat, http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=12-06-08&numac=2012002027.

⁸¹ Ibidem

Dans les années 1990, le Conseil économique et social de l'ONU développe une politique publique internationale, appelé le « Gender Mainstreaming », qui consiste à évaluer les différentes implications des actions politiques concernant le genre. Plus précisément, c'est « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »⁸².

Le mainstreaming offre une approche pluraliste valorisant la diversité entre les femmes et les hommes et s'appliquant à tous les domaines politiques. Par conséquent, une politique qui prend en compte la dimension du genre aura donc, au préalable, étudié la situation des femmes et des hommes concernés de manière comparative⁸³ afin de pouvoir cibler les besoins et les domaines à modifier.

La mise en place de ce concept découle du fait qu'auparavant les politiques étaient considérées comme « *neutral-gender* » dans l'intention de viser et de bénéficier tous les membres de façon égale. En revanche, des inégalités structurelles persistent entre les deux sexes dans notre société. En effet, même si les femmes et les hommes sont égaux face à la loi, les femmes sont initialement désavantagées, elles ne possèdent pas et n'ont pas accès aux mêmes ressources⁸⁴. C'est pourquoi il est nécessaire d'évaluer l'impact d'une politique ou d'une législation dans le but de déterminer si celle-ci accroît ou atténue la discrimination de genre⁸⁵.

Les résultats de cette politique ne semblent pas atteindre les aspirations espérées. *A posteriori*, il s'est avéré que les résultats n'ont pas été satisfaisants et que cela n'a pas permis d'augmenter le nombre de femmes à atteindre des postes de direction ou à accroître la participation des femmes lors des prises de décisions.

A l'ONU, les résultats espérés devaient atteindre les 50%, or la réalité est autre. En effet, le nombre de femmes ayant obtenu un poste de direction a augmenté de 0,4% (en 2004)⁸⁶. De plus, 83,3% des positions occupées par les femmes au sein de l'ONU étaient des postes à faible responsabilité, alors que 16,7% des femmes avaient un poste à très haute responsabilité.

⁸² https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming, consulté le 30 mai 2019.

⁸³ Ibidem

⁸⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>, consulté le 30 mai 2019.

⁸⁵ TRUE J., (2010), « Mainstreaming Gender in Global Public Policy », International Feminist Journal of Politics.

⁸⁶ CHARLESWORTH, H., (2005), « Not having but drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations », Harvard Human Rights Journal.

Cependant, même si cela n'a pas amené aux résultats escomptés, il faut plutôt voir le gender mainstreaming comme une approche préventive permettant aux pouvoirs publics de mettre en place des politiques qui ne créent ou ne favorisent pas les inégalités de genre. Par ailleurs, il importe aussi de constater que le mainstreaming apporte une déconstruction de la masculinisation intrinsèque des institutions. Quand bien même les résultats sont encore minimes, il y a un début de changement et surtout d'intégration du problème. Considérer que la société n'est pas un ensemble homogène ayant les mêmes facilités contribue à renforcer l'efficacité et l'efficience des politiques et des législations.

2.2 Le réseautage, un nouvel outil informel

Les réseaux sociaux d'hommes sont un ensemble de personnes ou d'entités qui ont longtemps été sources de liens et de partages d'informations, de contacts et de ressources, étant même source d'ascension sociale pour certains individus.

A l'origine, les réseaux revêtaient le nom de « *clubs* » ou de « *gentlemen's club* » et étaient formés par des hommes venant de la haute société, interdisant ainsi l'accès aux femmes. Les premiers réseaux de femmes ont vu le jour au XVI^e siècle et étaient à la base des clubs littéraires et/ou de réflexion organisés par des femmes venant de milieux sociaux élevés. De nos jours, ils détiennent un rôle déterminant pour le développement des femmes dans leurs carrières professionnelles. Ils sont pour la grande majorité « exclusivement composés de femmes par nature, par nécessité ou par volonté d'exclure les hommes compte tenu de leur finalité »⁸⁷. Ici, l'erreur serait de comparer à l'identique les réseaux féminins à leurs homologues masculins. Cependant, le rapprochement peut se faire via les formes de solidarité que recouvrent les réseaux pour les deux sexes.

Les réseaux peuvent être un groupe d'individus de même sexe qui se réunissent dans l'optique d'une entre-aide à plusieurs niveaux et dimensions. Ils peuvent être constitués, par exemple, de responsables, collègues, pairs, aînés que l'on a pu rencontrer durant son parcours académique ou professionnel, ou bien d'individus qui partagent les mêmes intérêts liés aux spécificités de ce même cercle. Les femmes membres d'un réseau « bénéficient, comme les hommes, de l'appui des membres de « leur » réseau, la question

⁸⁷ <https://journals.openedition.org/genrehistoire/1873#ftn14>, consulté le 10 juin 2019.

demeurant posée de savoir si ces réseaux sont aussi denses et efficaces que ceux dont disposent les hommes dans des situations semblables »⁸⁸.

Ce ne sont que ces quinze dernières années que nous pouvons observer un accroissement du nombre de réseau féminin au sein de multiples entreprises et aussi en dehors des entreprises –dans les grandes écoles ou les universités.

Ils sont donc un élément nécessaire dans un système complexe puisqu'ils créent un lien social entre d'une part, les salariés et la direction, et d'autre part, avec les ressources humaines ; « ils développent et mettent en œuvre des programmes concrets : formation, mentoring, sensibilisation du management, évolution des politiques ressources humaines »⁸⁹ afin de permettre une évolution des mentalités et la promotion des talents dans l'entreprise. Ainsi, ce sont des lieux de solidarité, comme nous l'avons mentionné ci-dessus, favorisant l'accès et le partage de l'information et des opportunités.

Pourquoi ces réseaux au féminin ont-ils vu le jour ? D'un point de vue transversal, nous pouvons considérer la perception de ces réseaux comme un acte spécifique d'engagement⁹⁰. En effet, il émerge d'une réalité vue selon le prisme d'une minorité dominée et freinée. La majorité des membres décident d'accéder à un réseau souvent dans la tranche d'âge 35-40 ans puisque c'est à cette période qu'elles ressentent la solitude occasionnée par la confrontation au plafond de verre. Elles voient davantage d'hommes décrocher les promotions auxquelles elles auraient pu prétendre. Ce sentiment de solitude et d'impuissance ressentie les pousse à créer des mouvements de réseautage dans le but d'être comprises et ainsi être considérées comme un élément moteur pour la prise de décision et le développement d'une entreprise. Elles veulent changer d'étiquette, ne plus être considérées comme étant des individus sur lesquelles on ne peut pas compter. Elles veulent se faire entendre et se faire voir, elles veulent participer au débat sur l'égalité professionnelle, « l'accès au poste à responsabilité, et leur représentation dans les structures de gouvernance »⁹¹. L'ère n'est plus à l'émancipation des femmes dans les pays occidentaux. La plupart d'entre elles sont diplômées avec un bachelier et sont de plus en plus à avoir un master en poche. Elles peuvent donc espérer être carriériste et théoriquement avoir accès à des emplois à haute responsabilité. Par ailleurs, elles peuvent

⁸⁸ LAUFER, J., (2005), « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », in *Travail et emploi* n°102, p37.

⁸⁹ LAUGIER, C., « Les réseaux professionnels féminins : quand l'entreprise se met au service d'une réussite pluriELLE », l'Harmattan.

⁹⁰ PICO, D., (2013), « Les réseaux de femmes, femmes en réseaux », in *Genre et histoire*.

⁹¹ LAUGIER, C., « Les réseaux professionnels féminins : quand l'entreprise se met au service d'une réussite pluriELLE », l'Harmattan.

même se vanter de savoir combiner vie professionnelle et vie familiale. Mais, les écarts salariaux et le plafond de verre sont les obstacles distinguant une carrière professionnelle masculine d'une féminine.

En théorie, les femmes ont désormais accès à tous les « aspects formels de l'égalité »⁹², plus précisément, avoir accès aux mêmes formations académiques et aux mêmes postes tous genres confondus sans discriminations ni restrictions. Cependant, en pratique, « l'accès à l'égalité de pouvoir » [Laufer, 2004] est encore loin d'être appliqué. Pour justifier le phénomène du plafond de verre, on s'est souvent appuyé sur l'hypothèse du « retard historique » [Laufer, 1997]. Cela se base sur le fait que les femmes ont eu accès que très tardivement à l'éducation (secondaire et surtout universitaire) par rapport aux hommes, ce qui normalise le peu de femmes « au sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles »⁹³. Or, cette hypothèse est basée sur des socles infondés et contradictoires puisque le problème maintient cette rareté des femmes au sommet professionnelle et organisationnelle.

L'organisation (à comprendre comme l'entreprise) est le lieu par excellence où pouvoir et méritocratie ont lieu. En effet, ce sont dans les organisations que nous pouvons voir le paradoxe du progrès puisqu'un nombre de plus en plus croissant de femmes ont accès à des professions supérieures, mais ce sont aussi des lieux où nous pouvons voir les limites au pouvoir formel pour les femmes. Par conséquent, « l'organisation, loin d'être neutre, apparaît sexuée, les normes dominantes qui y règnent ainsi que les modèles managériaux sont calquées sur des modèles masculins, la faible place des femmes dans les réseaux apparaissant comme un facteur supplémentaire de leur exclusion des sphères de pouvoir »⁹⁴.

Plusieurs études tentent d'obtenir les réponses aux traitements différentiels des sexes. Premièrement, il y a lieu de mentionner la masculinité des normes organisationnelles. Ce sont des modèles de performances, de disponibilité et de mobilité ancrés sur l'aspect masculin et qui vont donc à l'encontre du mode de vie de la femme (surtout marqué par les interruptions de carrières dues aux congés de maternité ou à la vie de famille qui en découle) alimentant alors la rareté de celles-ci au sommet de l'organisation.

⁹² LAUFER, J., (2004), « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », in *Revue Française de Gestion*, p. 117.

⁹³ Ibidem, p. 119

⁹⁴ Ibidem, p. 119

Dans un second et dernier temps, l'organisation bureaucratique s'est fondée à partir d'une réalité masculine du pouvoir autant organisationnelle qu'économique. Les hommes ont acquis un pouvoir devenu légitime car il se confondait avec les « finalités universelles » (circulation de l'argent, progrès technique et l'avancement de la science) qui incarnaient aussi « l'intérêt général ». L'organisation bureaucratique s'est alors inscrite et développée dans « un ensemble de règles et de représentations qui ont fondé le pouvoir des hommes sur les femmes dans des sociétés caractérisées par une domination masculine à la fois matérielle et symbolique, tendant à exclure les femmes considérées comme « illégitimes » dans les sphères du pouvoir formel »^{95,96}. Les femmes ont longtemps exercé des carrières « féminines », c'est-à-dire, des métiers qui étaient à caractère administratif ou à caractère social, ou encore des métiers périphériques au pouvoir davantage adéquat à leurs « contraintes » et à leurs soi-disant aspirations. Ce sont donc des postes qui attribuent aux femmes des rôles de soumission et dépendance. Elles sont alors perçues comme des individus priorisant d'abord leur rôle familial, et plaçant en second lieu, leur emploi comme si elles avaient de nature un intérêt plus faible pour leur carrière ou qu'elles ne sont pas assez fortes pour affronter le « succès ». En revanche, les hommes ont surtout eu des emplois avec un aspect fort mobile, décisionnel ainsi qu'opérationnel impliquant en conséquence un pouvoir directionnel⁹⁷. Par conséquent, la non neutralité en termes de genre des organisations discriminent les femmes puisqu'elles peuvent se voir refuser une promotion, une augmentation de salaire ou voire même une augmentation de salaire par le simple fait qu'elles ne sont pas « conformes » au modèle masculin de l'organisation. Il s'avère qu'appartenir à un ou des réseaux permet d'accéder au cercle du pouvoir organisationnel et l'une des raisons pour lesquelles les femmes n'arrivent pas à briser le plafond de verre pourrait s'expliquer par leur faible participation à ces réseaux. Une autre stratégie choisie par les femmes qui ont aussi attiré aux réseaux est l'entrepreneuriat. Pour certaines, l'alternative à une carrière en entreprise en tant que salariée pourrait être une solution quant au problème du plafond de verre. En effet, le fait de créer son propre *business* leur donne un gage d'autonomie, d'indépendance ainsi qu'un statut de gestionnaire accompagné de responsabilités qu'elles ne retrouvent pas forcément dans un environnement de salariée.

⁹⁵ DAUNE-RICHARD, A.M., (2003), « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes », in *Le travail du genre, les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte MAGE.

⁹⁶ LAUFER, J., (1982), *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Editions Flammarion.

⁹⁷ *Ibidem*

Selon Dominique Méda et Helene Périvier, « il est temps d'entrer dans le « 2^{ème} âge de l'émancipation ». En effet, le problème n'est plus leur accès à l'emploi mais plutôt leur « employabilité », à savoir une bonne utilisation de leurs compétences et une meilleure gestion de leur carrière »⁹⁸. Par ailleurs, selon une étude américaine, les femmes qui sont actives dans des réseaux, multiplient leurs chances par deux d'obtenir une promotion ainsi que la revalorisation de leurs salaires.

Les réseaux peuvent alors être perçus comme une revendication contre les obstacles d'une société patriarcale. Les actions publiques et les législations mises en place par les grandes institutions internationales ou européennes ainsi que les pouvoirs publics, au fur et à mesure que les mœurs évoluent, prennent en compte le déséquilibre au sein des genres. Cependant, ce sont souvent des études ou des enquêtes requises auprès des états ou des lois qui obligent les entreprises à pratiquer une certaine mixité sans qu'il y ait de réprimandes réellement sévères lorsque les réglementations ne sont pas appliquées. Ce sont alors pour elles, l'occasion d'y voir une entre-aide par une communauté dans laquelle elles se sentent soutenues et comprises. Comme le souligne Cécile Bernheim, présidente du « *Professional Women Network Paris* » : « [...] les femmes doivent prendre conscience qu'elles sont dans l'autocensure et doivent cesser de croire que seul leur travail paiera un jour »⁹⁹.

2.3 Discrimination positive : quotas et réseaux

La « discrimination positive » est un principe, ce qui signifie que ce n'est pas un droit fondamental acquis et il est souvent temporairement instauré par les Etats Providences.

La discrimination positive se définit comme l'action d'éliminer une ou des discriminations subis par un groupe de personnes désavantagées par leurs origines ethniques, leur sexe, l'âge, la religion, ou un handicap¹⁰⁰. Pour cela, « il s'agit d'instituer des inégalités pour promouvoir l'égalité, en accordant à certains un traitement

⁹⁸ LAUGIER, C., « Les réseaux professionnels féminins : quand l'entreprise se met au service d'une réussite pluriELLE », l'Harmattan.

⁹⁹ <https://www.optionfinance.fr/communautes/carrieres/des-reseaux-pour-faciliter-la-promotion-des-femmes.html>, consulté le 10 juin 2019.

¹⁰⁰ Liste de critères non exhaustifs.

préférentiel » [Villenave, 2006]. Autrement dit, c'est le fait de traiter un groupe ou une communauté d'individus différemment car ils sont désavantagés.

Le fait de considérer qu'il y a une minorité désavantagée et par conséquent appliquer une aide qui agisse comme un tremplin montre que l'état observe effectivement la différence de traitement parmi les différents groupes. Intégrer cette discrimination au sein de la politique permet d'entendre et de comprendre les sentiments d'injustices ressenties. Par ailleurs, cela permet aussi aux individus victimes de discrimination de sentir leurs problèmes reconnus par l'Etat et ainsi constater qu'il y a, effectivement, un paradoxe entre l'égalité des chances factuelles et l'égalité devant la loi. Dans la législation, l'égalité doit être, en principe, la même pour tout le monde, et est, donc, répressible. En revanche, l'égalité des chances dans la pratique est bien plus complexe. On considère que les chances doivent être identiques pour chaque individu peu importe d'où il vient, son âge, son sexe, etc. Ainsi, nous devrions tous partir du même point de départ et pouvoir arriver au même niveau sans aucune distinction en tout genre. Dans son ouvrage *La Justice comme équité*, John Rawls définit l'égalité des chances, qu'il considère être l'un des deux principes d'égalité, comme étant « [...] une répartition des atouts naturels, ceux qui sont au même niveau de talent et de capacité et qui ont le même désir de les utiliser devraient avoir les mêmes perspectives de succès, ceci sans tenir compte de leur position initiale dans le système sociale »¹⁰¹. Cette perspective de l'égalité des chances nous amène à aborder la notion de l'équité puisque selon la définition de Rawls, les deux notions tendent à se rapprocher.

Que ce soit la notion d'équité ou d'égalité, tous deux tendent à promouvoir une justice. Cependant, ils sont intrinsèquement différents. En effet, l'équité s'adapte aux conditions des individus. Ne partant pas du même point de départ, il faut alors pouvoir offrir des aides qui s'acclimatent à leurs situations d'origines.

Quant à l'égalité, elle repose sur le fait d'offrir la même aide pour tout le monde sans tenir compte de s'ils sont déjà favorisés ou au contraire défavorisés. Le concept d'égalité prend donc pour acquis que tous les individus ont les mêmes bagages, les mêmes capacités et les mêmes traitements de faveur. La population possède alors les mêmes caractéristiques leur permettant d'évoluer à partir d'une même base.

¹⁰¹ RAWLS, J., (1985), « Théorie de la justice », Harvard University Press.

Par exemple, selon le terme d'équité, une aide préférentielle sera accordée à une femme et non à un homme afin d'améliorer sa carrière professionnelle. En revanche, selon le concept d'égalité, l'aide sera accordé aux deux genres sans tenir compte de si l'un des deux sexes est davantage pénalisé à l'origine.

Les politiques de traitement différentiels peuvent être vues sous deux angles. Soit via (a) des politiques permanentes ou, alors, (b) des politiques temporaires.

(a) Les politiques permanentes accordent une « différenciation permanente des droits et des statuts »¹⁰² aux membres des groupes discriminés.

(b) Les politiques temporaires sont, comme leurs noms l'indiquent, des traitements différentiels provisoires ou transitoires. C'est uniquement dans ce second cas qu'on « peut parler de « discrimination positive » » [Villenave, 2006].

En d'autres termes, la discrimination positive est par conséquent « une action qui vise à éliminer une inégalité passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en lui accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement, par exemple par la mise en place de quotas »¹⁰³.

Afin d'avoir un système davantage représentatif, il faudrait qu'il contienne des membres faisant partie des groupes minoritaires étant habituellement le moins ou non représentés. Le quota est un bon moyen pour que les minorités vulnérables puissent avoir accès à l'éducation, à des emplois, ou à des postes à hautes positions hiérarchiques, par exemple. Or, il est légitime de se demander si le système de quota peut être favorable ou non à l'amélioration de la condition de la femme dans sa carrière professionnelle.

Dès lors, l'OCDE définit les quotas comme des mesures temporaires qui visent à éliminer des situations d'inégalités ; « une fois cet objectif atteint, ils seront supprimés conformément au principe de l'égalité de traitement au sens des juridictions internationales compétentes en matières de droits humains »¹⁰⁴.

En Belgique, le système de quota reste la première action pour combattre l'égalité de genre, autant dans le domaine politique que dans le domaine des entreprises.

Dans la sphère politique, imposer des quotas donne comme garanti que l'Etat soit assez représentatif de la population. En effet, si le Parlement est presque ou uniquement composé d'hommes, il est extrêmement difficile de créer un large panel d'adhésion aux

¹⁰² VILLENAVE, B., (2006), « La discrimination positive : une présentation » in *Vie Sociale*, n°3, p.42.

¹⁰³ *Ibidem*

¹⁰⁴ <http://www.oecd.org/fr/social/quotas-egalite-hommes-femmes.htm>

décisions politiques. Ainsi, il est difficile de convaincre les électrices qu'elles ont les mêmes chances d'accéder au même niveau politique que son homologue masculin [OCDE, 2015].

Dans la sphère des entreprises privées, il s'est avéré que l'embauche de femmes aux postes de direction rend l'entreprise plus rentable. Les entreprises sont donc gagnantes à favoriser la diversité –concept sur lequel nous reviendrons plus tard. Cependant, comme nous l'avons vu précédemment, les femmes sont confrontées au plafond de verre, leur empêchant donc d'atteindre des postes à responsabilité et à haut statut hiérarchique. Le quota peut, alors, aider dans la suppression des « réseaux d'anciens » qui sont réservés aux hommes. Par ailleurs, cela permet aux femmes qualifiées « cesseront d'être privées d'accès aux postes de direction en raison de leur sexe »¹⁰⁵. Il permet de corriger et « normaliser » la présence ainsi que la représentativité des femmes dans des postes importants, politiques ou « intellectuels » (à l'université, dans le domaine scientifique et technologique, etc.).

Il est vrai que l'instauration d'un système de quota va à l'encontre du « laisser faire, laisser passer » d'Adam Smith. Pour rappel, le principe du « laisser faire, laisser passer » désigne l'intervention la plus minimale de la part des autorités politiques laissant ainsi agir les agents économiques privés de sorte à ce que l'équilibre entre l'offre et la demande se fasse spontanément.

Par conséquent, la mise en place d'un système de quota, selon cette vision de l'économie, pourra perturber le fonctionnement naturel des marchés empêchant, dès lors, l'équilibre optimal des marchés.

En revanche, laisser le système œuvrer sans le système de quota, rejette un nombre considérable d'individus performants, qualifiés et compétents pouvant améliorer la rentabilité (économique, financière, technologique, etc.) d'une entreprise. Ainsi, est-ce que le système sans l'intervention des quotas amène-t-il effectivement à un équilibre optimal des marchés ?

De nombreuses études menées depuis le début des années 1990 aux Etats-Unis à propos de la diversité et de la performance, soulignent les avantages des effets de la diversité dans l'entreprise. Cet argument s'éloigne des questions éthiques et de justice pour relever la question de la rationalité économique. La « rationalité économique » est une notion

¹⁰⁵ <http://www.oecd.org/fr/social/quotas-egalite-hommes-femmes.htm>

venant de la théorie néo-classique qui signifie que les agents économiques cherchent à satisfaire leurs besoins au maximum. D'une part, les consommateurs vont maximiser leurs utilités (sous une contrainte budgétaire), et par conséquent, cela entraîne comme hypothèse qu'ils sont capables de classer, par ordre de préférence, leurs choix (hypothèses de transitivité, de réflexivité, et de complétude)¹⁰⁶. D'autre part, les producteurs vont minimiser leurs coûts et donc maximiser leurs profits.

La notion de diversité englobe aussi celle de mixité. Approcher la discrimination sous cet angle permet aux salariés de se sentir moins en concurrence¹⁰⁷. Selon cette approche, intégrer les individus discriminés n'est pas vu comme un aspect contraignant. En effet, les quotas peuvent être perçus comme un désavantage pour certains puisqu'un nombre limité de places est « bloqué » pour les personnes souffrantes de discrimination. L'accès des hommes éventuellement plus performants qu'une femme est alors restreint. Cette dernière aura alors un avantage d'accéder au poste de par sa faible représentativité.

La diversité ne possède pas encore de définition juridique et reste, par conséquent, un concept flou¹⁰⁸. Elle est davantage un argument marketing et politique dans le but de véhiculer une image positive des entreprises. Elle permet aussi de démontrer que les entreprises assument une certaine responsabilité des problématiques de la société¹⁰⁹.

Selon la définition du Larousse, la diversité est synonyme de pluralité, de différent, et de varié¹¹⁰. En entreprise, la diversité est « le fait d'accroître la présence [...] d'employés de nationalité, sexe et race différents » [Thomas et Ely, 1996]. Pour que les entreprises puissent tirer bénéfices des avantages de la diversité de leurs mains d'œuvres, il est « essentiel qu'elles dépassent cette vision strictement égalitaire qui suit la logique des politiques de discrimination positive » [Landrieux-Kartochian, 2004].

Les femmes sont donc un facteur de diversité et elles participent à la performance des entreprises par leurs apports de qualités féminines spécifiques venant compléter celles des hommes¹¹¹. En effet, pour les entreprises cotées en bourse ayant des femmes à la tête

¹⁰⁶ http://campusport.univ-lille2.fr/ress_sobry/co/07_chp2-prt1.html

¹⁰⁷ ACHIN, C., MEDA, D., et WIERINK, M., (2005), « Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité », in *DARES*, n°91.

¹⁰⁸ MEYNAUD, H-Y, FORTINO, S., CALDERON, J., (2009), « La mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance », in *Cahiers du genre*, n°47, p. 15-33.

¹⁰⁹ WIERINK, M., MEDA, D., (2005), « Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité ? » in *Travail et Emploi*, n°102.

¹¹⁰ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/diversit%C3%A9/26145>, consulté 18 juin 2019.

¹¹¹ LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S., (2005), « Femmes et performance des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique » in *Travail et emploi*, n°102.

de poste à haute responsabilité, « les cours initiaux sont plus élevé, avec des hausses régulières et une bonne rentabilité que des sociétés qui ont une direction plutôt masculine »^{112,113}. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les femmes sont moins susceptibles de prendre des risques notamment lors des périodes d'incertitudes économiques^{114,115}. Par conséquent, une main d'œuvre féminine apporte, aujourd'hui, une valeur sûre, un « atout » en performance pour les entreprises. Cependant, elles sont encore un potentiel qui n'est pas exploité à leur paroxysme [Landrieux-Kartochian, 2004].

La lutte pour la parité a amené à instaurer des politiques ou des systèmes qui veulent réaliser une prise de conscience au sein de la société.

Ainsi, comme nous l'avons vu, que ce soit le système de quotas, les réseaux ou la notion de diversité/mixité, les résultats positifs sont présents mais permettent-ils d'éradiquer la racine des inégalités qui est uniquement basé sur des fondements biologiques ?

La politique de quota permet de briser le plafond de verre dans la mesure où elle donne un accès aux femmes d'atteindre des postes qu'elles auraient sûrement eu difficilement sans cela.

Par ailleurs, les quotas permettent aussi de faire prendre conscience des problématiques des discriminations au sein de la société.

Cependant, les quotas sont sans effet sur l'égalité salariale. Ainsi, elles agiraient « localement » sur le problème et non en profondeur.

De plus, c'est un système qui instaure une autre discrimination afin de lutter contre une autre. En d'autres termes, elle crée des inégalités pour rétablir une égalité. Ainsi donc, elle peut être critiquée sous différents angles. On peut considérer que cela freine les femmes à pouvoir s'en sortir par elles-mêmes et par conséquent de les voir comme des individus inférieurs. En effet, on doute d'elles et de leurs compétences car la conclusion est qu'elles sont au poste où elles sont grâce aux quotas. Ce même raisonnement peut être vu à l'inverse, les quotas peuvent empêcher les hommes compétents d'avoir des postes à fortes responsabilités qu'ils auraient pu mériter sans cette politique, et laissant, par

¹¹² AMINTAS, A., JUNTER, A., (2009), « L'égalité prise au piège de la rhétorique managériale », in *Cahiers du genre*, 2009, n°47, p. 103-122.

¹¹³ LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S., (2004), «La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature » in *DARES*, n°83.

¹¹⁴ LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S., (2005), «Femmes et performance des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique » in *Travail et emploi*, n°102.

¹¹⁵ LAUFER, J., PAOLETTI, M., (2010), «Spéculations sur les performances économiques des femmes », in *Travail, genres et sociétés*, n°23, p. 167-170.

conséquent, la place aux femmes prises selon le critère du genre et non pour leurs compétences.

Les réseaux permettent, d'une façon informelle, de lutter contre les préjugés, de féminiser certains secteurs devenus trop masculins avec le temps ainsi que des postes à haut niveau hiérarchique. En effet, les réseaux existent aussi bien dans certaines universités ou grandes écoles (notamment en France) que dans les entreprises. Ils luttent, tout comme les quotas, à briser le plafond de verre. En revanche, l'intégration d'hommes dans les réseaux pourrait permettre de mieux lutter contre les discriminations. Effectivement, non seulement ils prendront connaissance des réalités des inégalités mais ils pourront, aussi, davantage aider dans la lutte (n'est-ce pas l'opresseur qui peut réellement aider l'oppressé ?).

Enfin, la notion de diversité et de mixité utilisée par les entreprises leur est bénéfique puisque cela revalorise leur image, véhiculant ainsi l'idée qu'elles prennent en considération les enjeux de la société actuelle (responsabilité sociétale). Or, cela ne résout pas non plus intrinsèquement les différences de genre et continue de propager l'idée que la femme fait partie des minorités comme une autre alors qu'elles représentent plus de la moitié de la population mondiale. En outre, l'utilisation de ces notions peut ternir le principe d'égalité qui, contrairement aux notions de diversité et de mixité, possède une dimension juridique avec des principes clairs et lourds de conséquences¹¹⁶.

Agir pour la parité nécessite à la fois une action sur l'insertion professionnelle ainsi que la répartition des rôles afin de lutter contre les stéréotypes, et ce dès l'enfance. En effet, il faut détruire les inégalités de genre ancrées dans les mœurs –surtout dans la vie privée puisqu'ils se répercutent dans la vie professionnelle. Ainsi, les inégalités, de nos jours, proviennent notamment d'une construction du rôle social. Cette construction inégale s'étend non seulement dans la sphère privée et académique mais aussi dans les plans politiques tant par le système de la sécurité sociale que par le système d'imposition des ménages. Ainsi, l'égalité peut être atteinte si la réforme vient du plus profond de la société : le système.

¹¹⁶ LAUFER, J., (2009), "L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », in *Travail, genre et société*, n°21, p.29-54.

TROISIEME PARTIE

3. L'égalité pour une croissance désirée

3.1 Prédisposition d'une masculinité fortement ancrée du système économique ou simple défaillance du système ?

Le système économique actuel est dominé par le capitalisme dont le mécanisme central est la liberté du marché. Ainsi, la liberté du marché suppose que l'intervention de l'Etat y est limitée afin que l'offre et la demande s'égalise par eux-mêmes. Par conséquent, nous pourrions nous demander si les freins auxquels sont confrontées les femmes, sur les différents marchés, sont dus à une défaillance du système ou à un blocage imposé par le système économique ?

Le rôle des femmes dans le système économique a longtemps été évincé des théoriques économiques. En effet, les pensées économiques, que ce soit l'école néoclassique ou l'école keynésienne, sont fortement présentées selon le point de vue masculin, perpétuant un déséquilibre envers les femmes. Prenons l'exemple des institutions ou autres organes économiques, monétaires et sociaux. Ils sont bien évidemment non genrés en eux-mêmes. Et pourtant, ils sont porteuses d'une différence au niveau du genre dans leur structure institutionnelle et dans ce qu'ils véhiculent au travers des normes sociales et des réseaux [De Ruyter Van Steveninck, 1988]. Puisque la probabilité qu'un homme dirige ces instances est nettement supérieure à la probabilité que cela soit une femme, les décisions seront, dès lors, prises sous l'angle d'un homme perpétuant ainsi les différences de genre.

Comme nous l'avons vu jusqu'à présent, le patriarcat est présent tant dans la vie collective que dans la vie individuelle. Ainsi, la domination de l'homme ne peut pas se résumer en une succession de discriminations. Elle en est la résultante d'un système ancré qui agit sur toutes les sphères. C'est pourquoi, la lutte contre les discriminations portera sur des actions qui ne viseront qu'à soigner superficiellement et non à éradiquer depuis l'origine. Pouvons-nous, dès lors, conclure que capitalisme et patriarcat vont de pairs ?

Le système capitaliste repose sur une division de la société créée par la propriété privée des moyens de production. Pour expliquer cela, nous avons d'un côté, les bourgeois et de l'autre, les prolétaires. Les bourgeois (aussi appelés les « capitalistes ») sont ceux qui possèdent la propriété privée des moyens de production, les prolétaires ne possédant que leur force de travail. Les bourgeois assurent, donc, une suprématie économique. En outre, l'émergence de la propriété privée et l'augmentation des forces productives engendrèrent l'apparition des grandes familles patriarcales tout en supprimant la communauté dite « primitive ».

La compétitivité des marchés et la concurrence accrue entre les entreprises, sont les arguments utilisés par les capitalistes pour justifier la baisse du prix d'achat de la force de travail des prolétaires, ainsi que l'emploi de femmes et d'enfants. Par conséquent, puisqu'il y a une catégorisation de la société suite à une répartition inégale des propriétés privées des moyens de production, nous pouvons étendre la logique plus loin et se demander si l'exploitation de la femme a été « naturalisée » par des conditions biologiques comme on l'aurait fait auparavant avec l'esclavage.

Comme nous l'avons souvent répété au cours de ce travail, la différence causant la naissance d'une inégalité de genre est notamment basée sur une explication biologique et naturelle créant alors un rapport de domination du sexe (autoproclamé) « fort » envers ledit sexe « faible ». En outre, cette domination est notamment répercutée sur la représentation du travail entre les genres. Le travail n'est pas valorisé de la même manière selon la femme et selon l'homme ; une part du travail réalisé par la femme se trouve dans la sphère privée.

Considérons la production domestique, ou aussi appelé le travail domestique, elle désigne « le travail accompli dans le cadre de la famille, nécessaire au déroulement de la vie quotidienne, dans les normes sociales actuelles. Pour l'essentiel, ce travail est accompli sans contrepartie monétaire et par les femmes »¹¹⁷. Ainsi, c'est un travail n'ayant aucune valeur monétaire pour l'économie d'un pays le qualifiant alors comme une tâche « non productive ». Cependant, il englobe autant les tâches ménagères (en partant par les achats ménagers et leurs transformations en produits consommables) ainsi que l'éducation des enfants nécessaire à la reproduction de la société (de ses normes, et de ses valeurs).

¹¹⁷ CHADEAU, A., FOUQUET, A., THELOT, C., (1981), "Peut-on mesurer le travail domestique ?" in *Economie et Statistiques*, n°136, pp. 29-42.

Le problème réside ici dans la conceptualisation de ce service. En effet, l'économie actuelle sépare le secteur marchand du secteur non marchand (voir annexe A3). C'est ici qu'un paradoxe entre en jeu. Les services font partie du secteur marchand : ils produisent des biens immatériels qui sont rapidement consommés dès leurs productions et échangeables sur un marché, tel est le cas des coiffeurs, par exemple.

Pourquoi le travail domestique ne peut-il, dès lors, pas être assimilé au même type de service qu'un coiffeur ou un cuisinier ?

Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), en 1995, a publié un rapport dans lequel il a estimé en valeur monétaire le travail invisible des femmes. Cette estimation était à hauteur de 11 000 milliards de dollars. Pour avoir une notion de l'envergure de ce que cet apport représente, la production mondiale était, quant à elle, estimée à 23 000 milliards de dollars [PNUD, 1995, p.6].

Par conséquent, il y a une « surexploitation » de la femme puisqu'elle fournit un travail supérieur à celui de l'homme dans une sphère non prise en compte dans l'économie.

Dès lors, on constate une hiérarchie dans la qualification de la valeur en termes de travail causant une distinction notoire entre les activités « masculines » qui sont naturellement reconnues et ayant davantage de valeurs que les activités « féminines ». Ces dernières sont dévalorisées par le fait que cela leur revient pour des raisons naturelles et biologique. Ce discours largement véhiculé rend les inégalités acceptables puisque ce qui provient de la nature ne peut en être modifié. Or, constater une différence (biologique) ne devrait pas constituer une source d'inégalité, mais plutôt pouvoir en tirer profit de cela. Encore actuellement, le discours de la différence entretient un rapport social inégalitaire [Batou et Rosende].

Pour la plus grande majorité des branches de l'économie, le travail non rémunéré est ignoré. N'apportant aucune valeur, elle ne fait donc pas partie de l'économie. Cependant, le travail non rémunéré est largement réalisé par les femmes. Tout comme la division du travail (rémunéré) selon le sexe, « ainsi que l'accès inégal aux ressources nécessaires à l'emploi indépendant, comme le crédit, les niveaux de salaire inégaux et [...] d'autres obstacles à la participation des femmes aux marchés et aux programmes de sécurité sociale » ont aussi été mis de côté [Batou et Rosende]. Par conséquent, ne pas prendre en compte ces réalités reviendrait à masquer et exclure la moitié de la population.

Ainsi, pour répondre à la question : « le capitalisme et le patriarcat vont-ils de pairs ? », la réponse serait plutôt que le capitalisme s'alimente d'un certain rapport de force, dont celui du patriarcat. Il se sert, par ailleurs, de ces déséquilibres pour modifier et ajuster les variables en cas de changement économique. Selon Christine Delphy, sociologue française, le capitalisme opprime la femme afin de pouvoir tirer profit et de gérer la force de travail. Plus concrètement, l'oppression est utilisée comme un outil afin de mieux gérer la force de travail. En effet, elle permet d'appliquer des politiques dont le bien-être social, dépendant du contexte socio-économique, s'orientera soit vers des arguments en faveur de la famille soit en faveur du travail. Autrement dit, lorsque la demande de main-d'œuvre s'accroît, l'Etat privilégiera à développer des actions qui permettra l'embauche des femmes et qui facilitera les services leur permettant d'ôter certaines responsabilités, par exemple les services de crèches à moindre coûts. En effet, les années de croissance se situant après la seconde guerre mondiale et ce jusqu'aux années 1970 environ, de nombreuses femmes ont été sollicitées en tant que main d'œuvre –à faible rémunération– dans les industries dans un premier temps, et ensuite dans le secteur tertiaire.

Dans le cas contraire, et lorsque la conjoncture économique est défavorable, les femmes sont celles qui subissent en première des conséquences. Lors des récessions économiques connues ces trente dernières années, les employeurs et l'Etat ont incité les femmes à se retirer du marché du travail pour se consacrer au travail domestique.

Par conséquent, la femme peut être vue comme une main d'œuvre de réserve employable ou non selon les fluctuations du marché [Batou et Rosende].

Le système économique actuel étant régit par le capitalisme –et n'étant pas parfait– a ses propres failles. Si nous devions nous basés uniquement sur les théories du capitalisme, le marché serait à son équilibre et le bien-être social atteindrait l'optimum de Pareto et ce, malgré l'existence des inégalités de genre.

Dans la pratique, le capitalisme existe notamment via une reproduction d'oppression que tant de la classe ouvrière, qu'une oppression raciale ou bien, ici, une oppression de l'homme sur la femme. Comment le capitalisme arrive-t-il donc à opprimer la femme ? Cela se joue sur le vecteur du travail.

La représentation du travail est à double tranchant pour elle. En effet, le travail domestique lui a été octroyé par des conditions biologiques différentes, alors il ne peut pas être considéré comme un service échangeable sur un marché et donc être rémunéré.

Ici, aucune considération n'est portée à la création de valeur fournie pour la société en elle-même. En effet, nous avons mentionné ci-dessus que parmi le travail domestique se trouvait l'éducation des enfants, investissement qui va de pair avec l'éducation en tant qu'instruction (l'école, l'université) et qui permet de former une main d'œuvre de qualité pour l'amélioration de la croissance d'un pays.

Ensuite, la comptabilisation en termes monétaires nous a montré que la valeur qui ressort de ce travail masqué est non négligeable.

Enfin, le travail rémunéré n'est pas autant synonyme d'émancipation que pour son instar masculin. Le sexe féminin est le plus représenté sur les bancs de l'enseignement supérieur (voir graphique 3.1). Cependant, elles ne sont pas les plus représentées dans les carrières scientifiques (connaissances restreintes du secteur ?), et diplômée en poche, elles n'ont pas le même niveau de salaire, ni les mêmes opportunités pour accéder aux postes de direction.

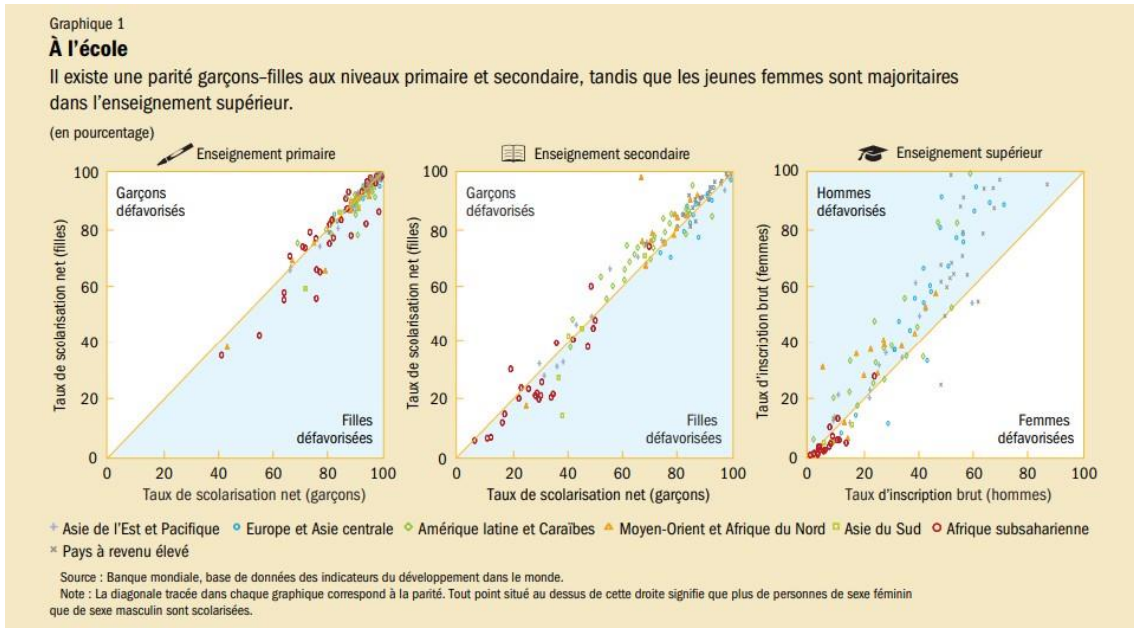
Le système imposé dans nos sociétés rend difficile la compatibilité suivante : fécondité et productivité. Bien sûr, il y eut des progrès par rapport à l'allongement du congé maternité, à la mise en place du congé de paternité ou à la possibilité de réaliser du télétravail. Cependant, la société fait face au dilemme de mettre en péril l'avenir des sociétés en accélérant le vieillissement de celles-ci, ou de d'avoir des enfants quitte à rendre les employés moins productifs dû à une plus faible disponibilité ; surtout lorsqu'on connaît le coût que représente un enfant pour la société et pour le ménage notamment lorsque la mère met en suspens (provisoirement ou non) son activité¹¹⁸. Se pose alors la question de savoir si le travail amène réellement au bien-être de la société. En effet, si nous constatons que celui-ci sert à l'épanouissement des individus, pourquoi les femmes devraient sacrifier leur fécondité ou leur carrière ? Le choix ne devrait pas être cornélien.

L'intégration de la femme sur le marché du travail s'est réalisée lorsqu'il y eut un besoin d'accroître la main d'œuvre (manque d'effectif masculin lors de la première guerre mondiale, par exemple). En revanche, leur arrivée entraîne une dégradation du marché du travail. Françoise Battagliola souligne que le capitalisme en transformation se sert de la main d'œuvre féminine « comme champ d'application de nouvelles modalités d'emploi » représenté par l'accroissement de l'emploi atypique (précaire et flexible)¹¹⁹. Le capitalisme se sert de ce dont il a besoin pour créer l'illusion d'une avancée.

¹¹⁸ MATH, A., (2014), "Coût des enfants et politiques publiques. Quelques enseignements d'une évaluation des dépenses consacrées par la société aux enfants », in *La Revue de l'Ires*, n°83, pp. 83-113.

¹¹⁹ BATTAGLIOLA, F., (2008), *Histoire du travail des femmes*, Repères, La Découverte.

Graphique 3.1.1 : Taux de scolarisation des garçons et des filles aux niveaux primaire, secondaire et universitaire.



Source : REVENGA, A., SHETTY, S., (2012), « L'autonomisation des femmes, un atout pour l'économie », in *Finances & Développement*.

3.2 Corrélation entre égalité des genres et croissance économique

La croissance économique a longtemps été (et l'est encore) dans la ligne de mire de beaucoup d'économistes et de politiques. Elle a souvent été source d'objectifs puisque pendant des décennies, atteindre une croissance et surtout qu'elle soit constamment en hausse, ou pour le moins positive, était synonyme de bonne santé économique.

On définit la croissance économique comme « un accroissement durable de sa dimension, accompagné de changements de structure et conduisant à l'amélioration du niveau de vie ». Elle est souvent mesurée via des indicateurs tels que le Produit Intérieur Brut (PIB) ou le Produit National Brut (PNB)¹²⁰. En d'autres termes, elle permet de mesurer la croissance du revenu national¹²¹.

¹²⁰ DIEMER, M., « Economie Générale : Les théories économiques, les principaux courants de pensée économique », Syllabus du cours *Economie-Gestion*, IUFM Auvergne, Faculté d'Economie-Gestion, Partie II, Chapitre 4.

¹²¹ http://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/chassagnon-arnold/eg_2012_5.pdf, consulté en août 2019.

La croissance telle qu'on la connaît aujourd'hui est un phénomène récent dans l'histoire de l'humanité. Par ailleurs, elle a d'abord concerné l'occident, et ce n'est qu'après un laps de temps que les autres parties du monde ont imité la même démarche (voir annexe A5). Les théories récentes défendent le fait que la richesse d'un pays dépend de cinq facteurs, à savoir, le capital, le travail, le capital humain, les ressources naturelles et savoirs technologiques. Cela peut être traduit en la formule mathématique suivante :

$$Y = AF(K, L, H, N)$$

Avec, A= connaissances technologiques (progrès technique), K= capital physique, L= travail (nombre de travailleurs), H= capital humain (éducation et *skills*), et N=ressources naturelles.

Solow explique que la croissance économique est possible grâce à l'épargne des ménages. En effet, via la combinaison du travail et du capital, les entreprises peuvent produire des biens. De plus, l'épargne permet aux entreprises de pouvoir réaliser des investissements qui leurs permettront d'accroître les capacités de production, et donc d'accumuler du capital. Cependant, sans progrès technique, à long terme, la croissance tend vers zéro et donc l'économie converge vers un état dit « stationnaire ». Ainsi, pour Solow, le progrès technique, qui est l'un des facteurs permettant de générer une croissance économique, est exogène au modèle.

En revanche, des théories datant des années 1980, inclut le progrès technique comme variable endogène au modèle. L'un des principaux modèles de croissance endogène a été réalisé par Robert Lucas (prix Nobel en 1995) qui établit que le capital humain est d'une grande importance pour la croissance. En effet, au plus les individus possèdent de nouvelles connaissances, au plus ils sont productifs. Ainsi, en accumulant du capital humain, un individu est alors dans la capacité d'innover.

Par conséquent, si nous poursuivons dans cette logique, au plus nous avons une population formée et compétente, au mieux elle nous apporte une croissance économique. Par ailleurs, cette théorie devrait donc être en faveur d'une meilleure égalité au sein du marché du travail.

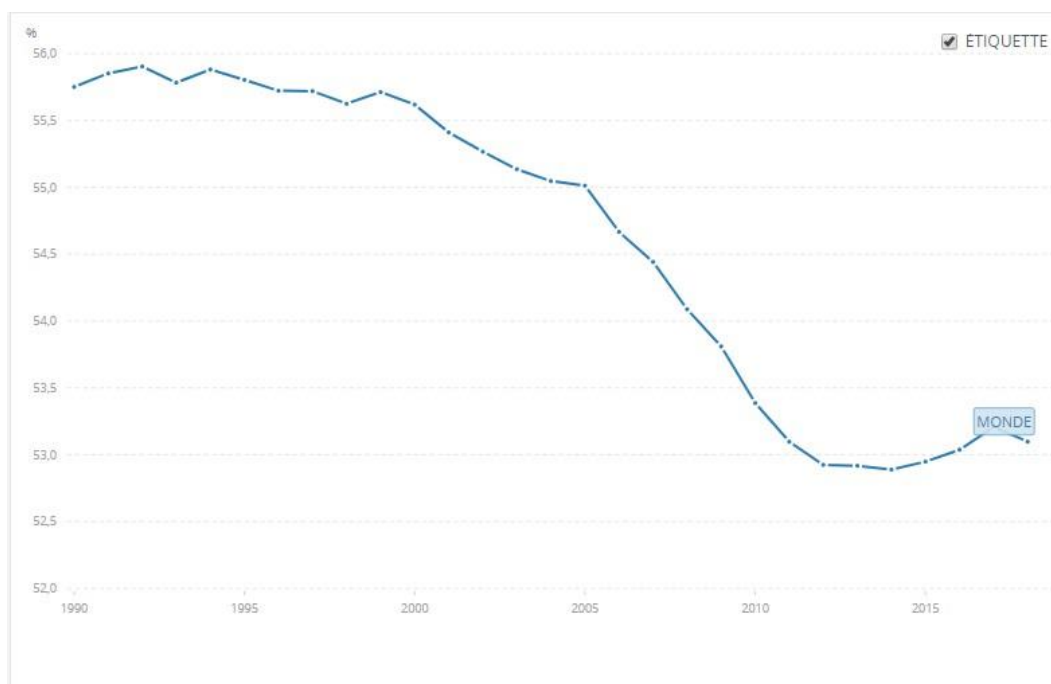
De nombreuses études ont montré qu'une plus grande égalité permettait d'augmenter l'efficacité économique. Le fait est que sur la décennie passée, l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail a effectivement contribué

à l'amélioration du PIB des pays européens¹²² [Conseil Européen, 2009]. Par ailleurs, des estimations menées par Löfström en 2009 ont montré que si nous réduisons les inégalités des sexes concernant l'emploi et les salaires cela amènerait à une croissance de 27%, et cela uniquement pour l'Union Européenne.

Les pays membres du G20, en 2014, ont fixé comme objectif la réduction mondiale de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 25% d'ici 2025. Suite à cette annonce, l'Organisation Internationale du Travail a divulgué que si cela est atteint d'ici 2025, la croissance du PIB mondial augmenterait de 3,9%, ce qui représente une croissance supplémentaire de 5.800 milliards de dollars. En outre, en 2018, les femmes représentaient 53% de la population active mondiale (52% en 2014) (voir graphique 3.2.1) (voir annexe A4 pour la définition de la population active selon l'OCDE), ce qui représente un peu plus de la moitié de la population active mondiale. Ce pourcentage est non négligeable et si nous suivons les tendances actuelles, il ne fera qu'augmenter les années à venir, dès lors, accroître les compétences et les aptitudes ainsi que la mise en place de processus permettant d'augmenter la main d'œuvre féminine entraîneraient une augmentation assez importante de la productivité et du PIB mondiaux.

¹²² GAUVIN, A., (2001), « Le plein emploi, quelles ressources pour les femmes ? » in *Travail, genre et société*, n°6, pp. 191-203.

Graphique 3.2.1 : Taux de participation mondiale des femmes à la population active de 1990 à 2018 (% de la population féminine de 15 à 64 ans).



Source : banquemonddiale.org

Afin d’avoir une meilleure compréhension de l’évolution de l’égalité et de ses répercussions sur les différents marchés ainsi que sur la société, il est intéressant d’observer comment réagiraient les différents agents (les rôles de chacun, les normes et les réseaux sociaux, etc. portant le nom « d’institutions informelles »), marchés et institutions (services publics, législations, Etat, etc. portant le nom « d’institutions formelles ») ainsi que l’impact sur la croissance économique.

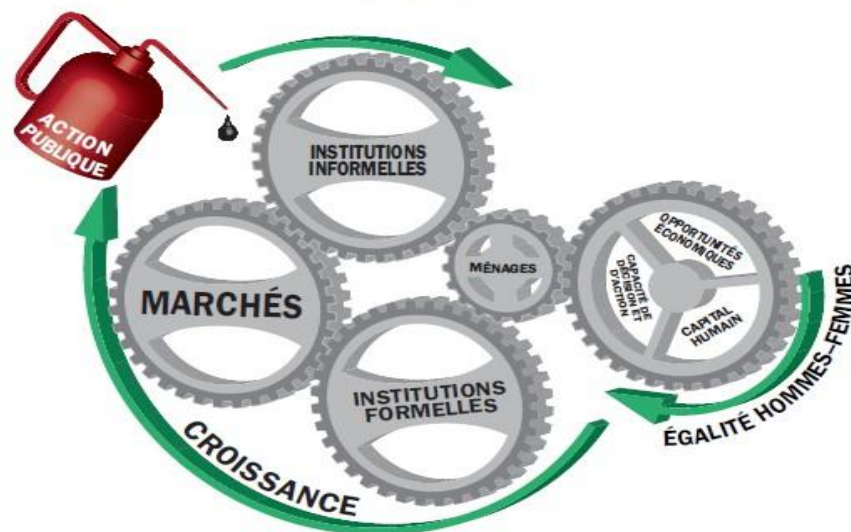
Le graphique 3.2.2. illustre le mécanisme et les acteurs participant à la croissance. Le graphique montre clairement que les différents acteurs sont imbriqués et interconnectés. Si le train d’engrenage correspondant à l’égalité s’améliore, cela aura une conséquence sur la croissance qui activera de son côté le mécanisme de la croissance. Une modification dans les rouages « marchés », « institutions formelles » et « institutions informelles » aura des conséquences sur les autres rouages, « ménages » et « opportunités économiques, capital humain, capacité de décision et d’action ». Ainsi, au milieu de du XXème siècle, une série d’actions publiques telles que l’offre à nouvelles conditions d’emplois pour les femmes (rouage « marché), l’évolution du système scolaire (rouage « institutions

formelles ») ainsi que l'accroissement des revenus ont permis aux jeunes filles d'obtenir une éducation scolaire. Ainsi, elles développent un certain capital humain et une qualification aussi remarquables que les jeunes hommes. Tout cet engrenage a bien évidemment eu des conséquences positives sur la croissance économique.

Graphique 3.2.2 : « Les rouages de l'égalité »

Les rouages de l'égalité

La parité hommes-femmes résulte des interactions entre les ménages, les marchés et les institutions.



Source : Banque mondiale, 2011, *Rapport sur le développement dans le monde*, 2012.

En revanche, tout cela n'est pas aussi simple que cela puisse paraître. Nous constatons un vieillissement de la population dans la plupart des pays de l'OCDE, et cela peut poser problème pour assurer une croissance pérenne. Plusieurs facteurs permettent d'expliquer cela. Tout d'abord, la baisse du taux de fécondité des femmes se trouvant en dessous du seuil du renouvellement de la population. En effet, les moyens pouvant permettre de contre balancer l'effet négatif du taux de fécondité ne sont pas suffisants. Ainsi, l'immigration ou même une importante baisse de la mortalité ne sont pas jugés satisfaisants.

Enfin, l'allongement de l'espérance de vie qui entraîne par conséquent une plus grande part de la population retraitée par rapport à la population en âge de travailler pouvant entraîner aussi un ralentissement de la croissance¹²³.

¹²³ OCDE, (2012), *Inégalités hommes-femmes : il est temps d'agir*, OCDE Editions.

Par conséquent, le développement de l'emploi féminin constitue une solution importante pour permettre le renouvellement de la population active ainsi que la croissance économique [OCDE, 2012]. En effet, dans les pays où l'on observe une égalité des genres avancée, non seulement le taux de fécondité est positif –et donc une évolution de la démographie assez équilibrée–, mais on constate que leurs économies sont généralement plus robustes avec un taux d'activité plus élevé que la moyenne. Des projections ont été réalisées concernant une possible convergence des taux d'activité des femmes et des hommes d'ici 2030 pour les pays de l'OCDE. Les résultats montrent qu'une diminution de l'écart entre les genres de 50% en ce qui concerne le taux d'activité, entrainerait à une augmentation de 0,3% de la croissance annuelle du PIB par habitant, et à une croissance de 12% du PIB pour 2030.

Les pays nordiques en ont fait l'expérience depuis environ cinquante ans. Les résultats ont été relevés par une étude réalisée par l'OCDE, en 2018, et le constat montre que la croissance du PIB par habitant a cru et est passé de 10% à 20% grâce à la résorption de l'écart dans les inégalités de genre. Ils sont devenus, par ailleurs, les pays de l'OCDE ayant l'écart le plus faible : ils possèdent un écart de 4% contre une moyenne de 12% pour les autres pays membres.

Ce qui a permis ce resserrement au niveau des inégalités est l'augmentation de l'offre d'emploi à temps partiel. Effectivement, un tiers des femmes des pays nordiques travaille à temps partiels. Mais la différence notoire est que dans le nord de l'Europe, les hommes optent aussi pour des emplois à temps partiels. En outre, emploi à temps partiel est synonyme de revenus et de pensions plus faibles. Malgré cela, le fait qu'autant de femmes que d'hommes optent pour des emplois à temps partiels est lourd de conséquence. En effet, cela implique que les hommes peuvent davantage s'engager dans la sphère domestique, et donc, avoir une division du travail domestique plus équitable. De plus, si les Etats octroient des aides aux ménages en lien avec des politiques d'aides aux familles et aux mères, alors, sous l'angle du bien-être individuel, la société peut atteindre une meilleure efficience.

Selon une étude apparue dans la revue de l'OCDE, *L'observateur*, il en découle une relation positive entre la fécondité et le taux d'emploi –ainsi par conséquent, avec la croissance. En effet, l'analyse réalisée par Mörtvik et Spant affirme qu'une plus grande égalité des sexes avait des conséquences positives sur la natalité. Ainsi, ils ont élaborés leur champ d'étude sur les pays modernes développés et ils ont observé que les sociétés plus

traditionnelles avaient un ralentissement des naissances, alors que les sociétés plus égalitaires dans l'aspect professionnel notamment, possèdent un taux de fécondité élevé. Leur hypothèse qui ressort de cette étude est que dans les sociétés traditionnalistes, les politiques familiales permettant une meilleure conciliation entre la carrière des femmes et leurs maternités sont moins développées. Cette limitation du taux d'activité des femmes va entraîner à la longue un vieillissement de la population qui aura des répercussions sur les finances publiques.

La concurrence et la compétitivité mondiales incitent les pays à réduire les discriminations de genre afin d'être l'économie la plus performante. Mais nous avons vu que la tâche était bien plus complexe que d'uniquement augmenter la main d'œuvre féminine.

Pour atteindre un certain niveau d'efficacité économique, il faut savoir conjuguer des politiques diverses, en plus de renforcer le capital humain. En effet, en plus de mettre l'accent sur l'éducation, on y voit aussi le besoin d'une réglementation quant à l'augmentation de l'emploi féminin. En effet, il ne faut pas non plus fragiliser l'évolution de la population, et il faut alors adapter certaines mesures par rapport à la maternité de celles-ci. Autrement dit, « les politiques favorables à la conciliation entre travail et vie familiale ont pour objet de permettre aux parents de trouver un meilleur équilibre, et d'encourager un nombre plus important de femmes à conserver un emploi après la naissance d'enfants »¹²⁴. Néanmoins, ces politiques ne sont pas suffisantes pour permettre aux femmes les plus qualifiées d'atteindre les postes de haut niveau hiérarchique. Le changement au niveau des inégalités de genre n'est pas uniquement une affaire de femme, elle « nécessite un profond changement culturel et organisationnel de la part de l'ensemble des acteurs, y compris des hommes, des employeurs et des politiques » [Adema et Thévenon, 2016].

Enfin, il est important de veiller à prendre en compte d'autres indicateurs dans la définition de la croissance. En effet, les mesures de luttres contre les inégalités visent surtout à effacer des injustices. Ainsi, si on ne fait qu'augmenter le quota de femmes dans certains secteurs, cela n'aura pas d'effet « miracle » et n'accroîtrait la prospérité de toute la population [Duflo, 2013].

¹²⁴ ADEMA, W., et THEVENON O., (2016), « L'égalité hommes-femmes comme facteur de croissance économique : que peuvent les politiques ? », in *Géoéconomie*, n°79.

3.3 La transition vers un système plus inclusif : pistes de solutions

L'inclusion économique est l'ouverture d'opportunités économiques à des individus y ayant peu ou difficilement accès dû à leur classe sociale, leur ethnie ou leur sexe. Les instances politiques et économiques se rendent bien compte des lourdes conséquences que supposent ces inégalités des chances pour leur stabilité économique et sociale. Une mauvaise répartition des coûts et des opportunités est préjudiciable à plusieurs niveaux. Premièrement, la légitimité du système politique ainsi que du marché est en jeu. En effet, au plus le système est inégalitaire, au plus il est bancal aux yeux de la société. Deuxièmement, il y a un problème d'allocation des ressources humaines. Une partie de la population discriminée est éduquée et compétente. Cependant, cette dernière n'est pas mise à contribution à sa juste valeur. Enfin, « l'inégalité des chances sur le plan économique peut avoir des répercussions négatives sur la cohésion et la stabilité de la société »¹²⁵.

Ainsi, l'inclusion sociale et économique permet de pallier contre les effets indésirables d'un système de marché qui engendre une certaine marginalisation d'un groupe minoritaire dont leur force de travail viendrait ajouter une plus-value non négligeable à une nation.

Tout au long de ce travail, nous nous sommes penchés sur les différentes formes de discriminations de genre et les actions mises en place. Dû à un lourd passé d'oppressions basées sur des arguments principalement biologiques, les femmes ont longtemps été freinées et bloquées quant à leur développement scolaire et professionnel. Cependant, nous observons une véritable prise de conscience de cette balance non équilibrée. En effet, les institutions internationales et nationales ont pris en considération les questions de l'égalité et ont pris l'argument économique afin de promouvoir celle-ci. Ainsi, l'OCDE s'est penchée sur la question de la femme dans l'économie et en 2010, l'organisation a mis en place une politique éliminant les discriminations entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat. Elle a pour objectif d'établir une nouvelle stratégie économique pour « trouver de nouvelles sources de croissance économique, d'encourager une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et

¹²⁵ Banque Européenne, (2015), « Stratégie pour la promotion de l'égalité des genres 2016-2020 », in *Document de la Banque Européenne pour la reconstruction et le développement*.

d'œuvrer en faveur d'une utilisation plus efficiente des compétences de chacun »¹²⁶. Quant à l'Union Européenne, elle s'est penchée sur la question sous l'angle de la croissance. Ainsi, elle a développé des arguments expliquant que l'intégration d'une égalité des genres était un levier pour la croissance. Enfin, tant les organismes internationaux qu'euro-péens ont instauré des outils statistiques afin d'établir des constats et améliorer la situation des femmes¹²⁷.

Néanmoins, ces mesures restent encore de l'ordre du discours politique, et il s'avère que même si les résultats se sont améliorés, le problème semble difficile à résoudre. Cette sous-partie aura pour objectif d'établir quelles pourraient être les meilleures solutions au problème de l'inégalité de genre dans les réseaux socio-professionnels. Dans un premier temps, nous aborderons (a) l'enjeu de l'écart salarial, pour ensuite envisager (b) les avantages d'un revenu de base pour les femmes, et enfin (c) citer les failles du système social et économique actuel empêchant une totale émancipation de la femme.

a. L'enjeu de l'écart salarial

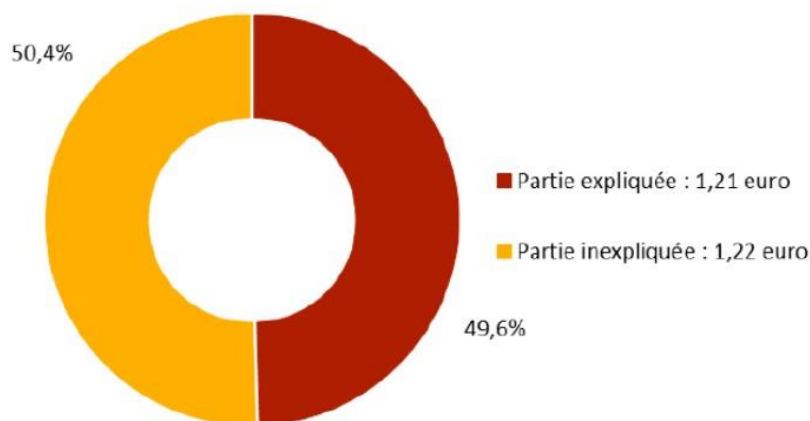
Même s'il est vrai que de profonds changements ont été réalisés au cours de ce dernier siècle, entraînant une évolution ainsi qu'un développement rapide et marqué de la condition de la femme au niveau socio-professionnel, il n'en demeure pas moins que certaines inégalités restent encore non justifiées. En effet, par exemple l'écart salarial. Dans un rapport rédigé conjointement par le SPF Economie, le Bureau Fédéral du Plan et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2015¹²⁸, ces derniers établissent une explication (à ne pas confondre avec « justifié » ou « légitimé ») concernant l'écart salarial. En effet, une douzaine de facteurs servent d'explication à ces différences de salaire selon le sexe. En revanche, l'autre moitié reste inexpliquée et peut donc être considérée comme des discriminations à l'égard des femmes.

¹²⁶ OCDE, (2012), *Inégalité hommes-femmes : il est temps d'agir*, OCDE Editions.

¹²⁷ FOUQUET, A., (2005), « Les politiques d'emploi envers les femmes » in *Femmes, genre et sociétés*, pp. 323-341.

¹²⁸ https://statbel.fgov.be/fr/binaries/Rapport%20Ecart%20salarial%202014_FR_tcm326-258611.pdf

Graphique 3.3.1 : Ecart salarial : partie expliquée et partie non-expliquée (salaires horaires bruts en euros et en pourcent (2011)).



Source : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national.

A partir du graphique 3.3.1, nous pouvons constater qu’au moins 25% de l’écart salarial peut être assimilés à des caractéristiques professionnelles telles que le secteur ou la région de travail. 13% sont expliqués par des caractéristiques individuelles telles que le niveau scolaire, le nombre de diplôme ou bien l’ancienneté. Enfin, 12% sont liés à des caractéristiques personnelles du travailleur(se) (nationalité, âge, état civil...). Ainsi, 50,4% du salaire horaire brute résulte d’un constat non expliqué.

Envisageons à présent que la partie non expliquée de l’écart salarial soit désormais éliminée. Cela implique alors que les femmes soient rémunérées de la même manière qu’un homme pour un même travail sans modifier la structure du marché du travail. De plus, nous prenons l’année 2013 comme année de référence.

Nous obtenons par conséquent le tableau suivant :

Tableau 3.3.2. : Calcul du salaire féminin si la partie inexpliquée est comptabilisée au même titre pour les hommes que pour les femmes.

partie inexpliquée (donc injustifiée) de l'écart salarial	1,22€/heure
X	X
nombre d'heures de travail annuel moyen des travailleuses	1423 heures
X	X
nombre de travailleuses	2,065 millions
=	=
manque à gagner total	3,6 milliards €/an

Source : Rapport 2014 du SPF Economie, du Bureau Fédéral du Plan et de l'Institut pour l'Egalité Femmes-Hommes ; Eurostat et OCDE.

Il en résulte de ce calcul qu'il y a un surplus de 3,6 milliards d'euros par an pour l'ensemble de la main d'œuvre féminine, ce qui représente environ 1% du PIB.

En outre, pour avoir une estimation des recettes fiscales que cela engendrait : appliquons la moyenne des taux de prélèvement qui représente environ 30%. La suppression de cet écart salarial non expliqué causé par la discrimination de genre rapporterait à l'état 1,1 milliard d'euros –somme non négligeable lorsque le gouvernement doit faire des économies budgétaires ou concernant le service de la dette publique.

b. Les avantages d'un revenu de base pour les femmes

Le revenu de base est un argument politique qui revient de plus en plus sur le devant de la scène. Souvent perçu comme étant irréaliste et utopique, il n'en demeure pas moins une piste intéressante pour les femmes.

Premièrement, le revenu de base permet d'intégrer le « care ». En effet, le travail (ou encore l'emploi) tel que nous le connaissons aujourd'hui est basé sur une tendance à valoriser davantage les tâches accomplies par les hommes. Cette valorisation du travail des hommes a provoqué que leur activité soit vu comme un acte héroïque (l'homme doit prouver que c'en est un). Ainsi, le système de prestations actuel est extrêmement structuré autour des modèles d'emplois masculins [Fitzpatrick, 1999]. Par conséquent, cela a dès lors dénigré le travail des femmes [Molinier et Laugier, 2009]. En effet, cela permet de réduire la division sexuelle du travail en reconsidérant le statut du travail non salarié (tels que les tâches domestiques et familiales). De plus, cela pourrait encourager les hommes à réduire leurs heures de travail et pouvoir ainsi augmenter leurs engagements dans les

tâches domestiques non rémunérées. Cela permettrait, alors, une division rationnelle entre travail rémunéré et non rémunéré¹²⁹.

Deuxièmement, la mise en place d'un revenu de base pourrait permettre aux femmes de sortir d'un système de dépendance. Comme l'affirme l'économiste Rachel Silvera, c'est via le travail que réside l'égalité. Néanmoins, le travail est synonyme, pour la femme, à la fois d'émancipation et d'aliénation¹³⁰. En effet, c'est grâce au travail que la femme peut s'affirmer en tant qu'individu et ne pas dépendre de son conjoint. En revanche, le travail cause une dépossession de l'individu. Autrement dit, l'individu perd ses forces au profit d'un autre. Par conséquent, le revenu de base pourrait rétablir un équilibre puisqu'il a la capacité de renforcer l'indépendance des femmes étant donné qu'il est versé sur base individuelle et non par ménage ainsi que sur base du statut de citoyenneté plutôt que du statut de l'emploi¹³¹.

Enfin, le fait que le revenu de base soit un revenu individuel permettra à la femme de pouvoir sortir du système du modèle familialisé qui pénalise tant les femmes. Ainsi, l'imposition fiscale conjointe (que nous verrons-ci après) entretient une certaine dépendance de la femme vis-à-vis d'une figure masculine –celui qui amène la plus grosse part de rémunération au sein du ménage. Effectivement, dans bon nombre de cas, la situation professionnelle d'une femme peut être influencée par la situation d'emploi de son partenaire. Par exemple, lorsque le mari ou le conjoint est au chômage, son droit à une prestation est mesuré par le montant du revenu du ménage. Par conséquent, beaucoup de femmes peuvent décider d'abandonner leur travail et par extension, le degré d'indépendance qu'elles ont pu obtenir grâce à leur salaire¹³².

c. Le système économique et social actuel : les difficultés d'une émancipation totale de la femme

Considérer l'inclusion du travail aussi bien salarié que non salarié des femmes comme étant des composantes importantes permettrait non seulement d'accroître le bien-être économique mais aussi d'améliorer de façon significative le PIB d'un pays. En effet,

¹²⁹ JORDAN, B., (1992), « Basic Income and the Common good » in *Arguing for Basic Income*, Van Parijs P. (ed.), Verso, London.

¹³⁰ EYDOUX, A., SILVERA, R., (2000), « De l'allocation universelle au salaire maternel, il n'y a qu'un pas... à ne pas franchir », in *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique*, Syros.

¹³¹ FITZPATRICK, T., (1999), "A basic income for Feminists?" in *Freedom and Security: An introduction to the Basic Income debate*, Macmillan, London.

¹³² *Ibidem*

selon Christine Delphy (sociologue au CNRS), le travail domestique (notamment l'éducation des enfants) est considéré par certains économistes et sociologues comme un investissement pour la société. Ainsi, pour Delphy, la répartition et la manière dont on explique et comptabilise le travail domestique font partis des inégalités de genre. Par ailleurs, selon la professeure en politique publique néo-zélandaise, Marilyn Waring, l'exclusion des activités non marchandes de la comptabilité nationale découle d'un choix volontaire des états puisque certains pays a inclus cette partie de l'économie durant la première moitié du XXème siècle, comme cela a été le cas pour la Norvège. En effet, cette dernière l'a retiré pour des raisons d'harmonisation comptable internationale. Nous avons vu jusqu'à présent les formes de discriminations notoires tels que les écarts salariaux, le plafond de verre ainsi que les mesures mises en place (quotas, réseaux, politiques en faveur d'une égalité des chances). Maintenant, centrons-nous sur le système économique et social moins visible : les systèmes de droits sociaux, et d'imposition.

L'état belge fournit différents types de droits sociaux. D'une part, il y a les droits sociaux qui sont propres à l'emploi et au chômage. Ces derniers dépendent donc des cotisations préalables et sont donc de nature « individuelle » dans le sens où chaque agent cotise en fonction de son propre revenu. D'autre part, il y a les droits sociaux dit « familialisés » dont le montant minimal de l'allocation dépend de la composition du foyer.

Le problème réside dans un paradoxe entre l'aide sociale et un système patriarcal qui empêche l'émergence complète d'une émancipation de la femme permettant d'arriver à une égalité des genres sur le marché du travail et, par extension, au niveau civique. En effet, nous ne pouvons pas émettre comme solution la suppression de ces droits, qui restent ceci dit primordiaux. Cependant, il est tout de même possible de faire évoluer les aides de sorte à éliminer le cercle vicieux dans lequel les individus s'y trouvent coincés, leur permettant, dès lors, de briser les inégalités et d'accéder aux mêmes chances.

Ainsi, le système d'imposition perpétue la vision patriarcale. En effet, en Belgique, il existe le quotient conjugal qui « permet d'octroyer, lors du calcul de l'impôt, une partie des revenus professionnels du partenaire qui bénéficie du revenu le plus élevé à l'autre partenaire. Cette partie est imposée à un tarif moins élevé, ce qui fait en principe diminuer la totalité de l'impôt dû »¹³³. Par conséquent, le quotient conjugal joue le rôle d'une prime lorsqu'il y a une inégalité salariale au sein d'un ménage. Comme l'a cité Najat Vallaud-

¹³³ https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/personnes_a_charge/autres#q4, consulté en août 2019.

Belkacem, alors ministre des Droits des femmes en France, le quotient conjugal est une façon de maintenir la division sexuée du travail domestique et professionnel. En effet, ce système d'imposition empêche l'agent économique qui touche le revenu le plus bas de gagner plus. Si l'individu souhaite avoir un emploi qui permet un plus grand revenu, cela sera très coûteux en termes d'impôt surtout que les ménages sont très sensibles aux incitations fiscales.

A cela, Thomas Piketty a proposé une individualisation de l'impôt. Cela consiste à ce que chacun des individus formant un ménage paiera ses impôts en fonction de leurs propres revenus. Cela pourrait être un bon début quant à l'inclusion des femmes en tant qu'individu à part entière –tel que leurs homologues masculins- participant à la productivité et à la croissance d'une nation ; et non comme une aide auxiliaire au service de la société dont leurs capacités reproductives doivent être prioritaires.

Conclusion

Dans la première partie de ce mémoire, nous avons, dans un premier temps, exposé l'évolution du statut et de la condition de la femme au cours du temps. Ainsi, nous avons pu observer que la femme n'a pas toujours été considérée comme le « deuxième sexe », c'est-à-dire, comme étant l'être inférieure de par sa nature biologique. En effet, nous constaté que durant la préhistoire, la femme avait un rôle tout aussi important, dans la communauté, que l'homme. Ce n'est que des siècles plus tard, qu'a surgit cette différence dite « innée », permettant, par ainsi, de développer une domination du genre. Durant plusieurs décennies, elles furent considérées au même titre qu'un enfant aux yeux de la loi et de la société toute entière, leur bloquant donc l'accès à toute émancipation. Avec l'arrivée de la Révolution Industrielle ainsi que les deux grandes guerres, les femmes ont pris davantage d'ampleur sur la scène économique. Enfin, les années qui suivirent la Seconde Guerre Mondiale furent les décennies « d'or » pour la femme : elle obtint l'indépendance salariale et de nombreuses initiatives ont été instaurées concernant les choix reproductifs de cette dernière. En effet, le fait de pouvoir prendre contrôle de leur fécondité permet de programmer une famille sans entraver le parcours éducatif et/ou professionnel.

Par ailleurs, nous avons aussi constaté, au cours de ces dix dernières années, un pourcentage plus élevé d'individu de sexe féminin scolarisées et poursuivant des études supérieures. En outre, la part des étudiants ayant obtenus un diplôme de l'enseignement secondaire est plus important chez les femmes que chez les hommes. Pourtant, le choix d'étude se porte plutôt vers les domaines du « care » que les domaines des STIM. Cela est souvent causé par une société qui possède des attentes quant aux supposés rôles de chaque sexe.

Enfin, dans la sphère professionnelle, au cours de ces dernières décennies, le taux d'activité des femmes a fortement augmenté, se rapprochant de celui des hommes. Cependant, cela ne veut pas dire que l'égalité des chances pour tous les postes soit atteinte. En effet, dans la zone de l'OCDE, les femmes ont moins de chance que les hommes à trouver un emploi rémunéré. De plus, elles sont davantage touchées par les emplois à temps partiels ainsi que le chômage –notamment en période de récession ou de crise économique-, et elles éprouvent aussi difficulté pour monter les échelons hiérarchiques, ce qu'on appelle « le plafond de verre ».

Dans la deuxième partie, nous nous sommes penchés sur l'état actuel concernant les discriminations de genre.

Ainsi, de nombreux pays prennent conscience de l'importance de l'égalité des genres et mettent donc en place des mesures légales et politiques ainsi que des incitants financiers. Par exemple, l'OCDE met en place une série de recommandations de politiques publiques. De plus, elle recommande vivement chaque pays membre, d'instaurer des plans d'aides effectifs ainsi que des incitations économiques dans le but de faire changer les mentalités. Intégrer les questions concernant les différences de genre dans la gouvernance et la budgétisation permet de prendre en considération les enjeux réels de cette problématique. En effet, les politiques instaurées par les institutions internationales ainsi que nationales telles que la transparence des salaires, les aides en ce qui concerne les congés parentaux, ou encore l'imposition de quotas, aident à l'évolution de la condition de la femme ainsi qu'à son émancipation. S'ajoute à toutes ces actions, un nouvel outil qui s'est créé de l'initiative collective féminine : les réseaux. En effet, ils s'inspirent des « clubs » masculins et a pour fonction une entre-aide à plusieurs niveaux et dimensions. Ainsi, ils peuvent être composés d'individus qui ont partagés le même parcours académique ou d'individus provenant d'un même secteur professionnel. Ils permettent, dès lors, de créer une solidarité et de partager des informations capitales ainsi que des opportunités. Par ailleurs, ces réseaux permettent aussi, dans une certaine mesure, de lutter contre les freins perçus au cours d'une carrière professionnelle. Ainsi, les femmes actives dans des réseaux ressentiraient moins le poids des inégalités. Effectivement, leur chance d'obtenir une promotion ou une revalorisation de leur salaire serait doublée. Quant aux quotas, ils permettent de promouvoir une égalité en accordant à certains groupes d'individus, initialement désavantagés, un traitement préférentiel. Les quotas montrent, dès lors, qu'il y a une faille dans la conception d'égalité véhiculée par la législation. En effet, on garantit via la loi une égalité des genres et on punit les inégalités ; mais dans les faits, les inégalités persistent. Pourtant, davantage d'études soulignent les avantages de la diversité en entreprise aussi bien en termes de performance que de rentabilité financière et économique.

Enfin, dans la dernière partie de ce mémoire, nous cherchons dans un premier temps si les différences liées au genre proviennent d'une défaillance du système ou si elles proviennent, dès lors, d'une société qui se repose sur un patriarcat très marqué. Si on se repose sur les théories économiques, le marché devrait être à son optimum. Ainsi,

selon le critère de Pareto, une situation est à son optimum lorsqu'on ne peut pas changer la situation d'une personne sans affecter celle d'une autre. Cependant, dans la vie réelle, l'application de ce critère est plus difficile à appliquer car l'amélioration de la situation de quelqu'un entraîne généralement la dégradation d'un autre individu. Par ailleurs, on constate aussi que le capitalisme se base sur l'oppression d'un groupe sur un autre afin d'en tirer profit. Ici, nous observons que la femme est opprimée. En effet, non seulement une partie du travail qu'elle fournit n'est pas comptabilisée comme valeur-ajoutée, mais il y a une surexploitation du travail féminin.

Par ailleurs, accroître l'égalité des genres a des effets positifs et importants sur la croissance économique. Ainsi, nous ne pouvons pas fermer les yeux : les femmes ont atteint un niveau d'éducation qui leurs permettent d'être une main d'œuvre qualifiée –au même titre que les hommes. Cette qualification remarquable des femmes apporte une plus-value au système économique, le fait de ne pas exploiter cette ressource ralentit l'évolution et l'innovation de nouvelles capacités technologiques qui se répercute sur la compétitivité du pays. De plus, nous faisons face à une population vieillissante qui aura un impact sur les pensions. Une plus grande égalité des sexes, non seulement pourra combler ce manque à gagner dans un futur proche, mais a aussi des effets positifs sur la natalité. Les pays qui ont une politique plus égalitaire adoptent des politiques familiales en faveur des femmes. Ainsi, elles peuvent concilier vie professionnelle et vie familiale sans sacrifier l'un des deux. Adopter un système socio-économique plus inclusif a plusieurs conséquences. En effet, la légitimité du système politique et du marché peut être remis en question, et il peut y avoir des répercussions négatives sur la cohésion et la stabilité sociale. Nous avons, alors, abordé quelques pistes de solutions afin de d'éradiquer les discriminations qui sont profondément ancrées dans notre système. Premièrement, nous avons pris l'argument de l'écart salarial. Nous avons observé que la moitié de l'écart n'était basée sur aucune explication rationnelle. Nous avons, dès lors, décidé de supprimer cet écart et avons pu estimer le manque à gagner aussi bien pour les femmes que pour l'état (au niveau fiscal). Ensuite, nous avons émis l'idée d'une instauration d'un revenu de base. Cela permettrait aux femmes d'avoir une partie de leur travail davantage valorisée, d'acquérir plus d'indépendance puisqu'elles ne devront plus se soucier du revenu de leur conjoint, et elles pourront sortir du système social basé sur le modèle familialisé qui les pénalise. Pour finir, nous améliorons ledit système ainsi que celui d'imposition.

Il est vrai que des progrès ont été réalisés au cours de ces dernières décennies, mais il ne faut pas prendre pour acquis toutes ces avancées concernant la différence des genres au sein des réseaux socio-économiques. Comme le souligne l'OCDE, « il faudra [...] du temps pour s'attaquer aux stéréotypes sexistes en général et, par exemple, pour déconstruire les normes sexospécifiques qui découragent les filles et les jeunes femmes de poursuivre une carrière dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie ou des mathématiques »¹³⁴ ; ou encore, de briser les barrières formant le plafond de verre ainsi que supprimer la partie non justifiée de l'écart salarial. Ainsi, il se pourrait bien que la dernière ligne droite pour une égalité des genres soit la plus longue.

¹³⁴ OCDE, (2018), *La dernière ligne droite est-elle la plus longue ? Avantages économiques liés à l'égalité entre les sexes dans les pays nordiques*.

Bibliographie

- Articles scientifiques

ACHIN, C., MEDA, D., et WIERINK, M., (2005), « Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité », in *DARES*, n°91.

ADEMA, W., et THEVENON O., (2016), « L'égalité hommes-femmes comme facteur de croissance économique : que peuvent les politiques ? », in *Géoéconomie*, n°79.

AMINTAS, A., JUNTER, A., (2009), « L'égalité prise au piège de la rhétorique managériale », in *Cahiers du genre*, n°47.

BATTAGLIOLA, F., (2008), "Histoire du travail des femmes", Repères, La Découverte.
CHADEAU, A., FOUQUET, A., THELOT, C., (1981), "Peut-on mesurer le travail domestique ?" in *Economie et Statistiques*, n°136, pp. 29-42

BEATE, W., (1991), « Le matriarcat et la crise de la modernité », in *Mètis Anthropologie des mondes grecs anciens*, vol.6, n°1-2, p.44.

BISILLIAT, J., VERSCHUUR, C., (2001), « Genre et économie : un premier éclairage », in *Les cahiers Genre et développement*, pp. 17-24.

BONTE, P., IZARD, M., (1991), « Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie », in *Presses universitaires de France*, p.455.

BURTON, K., J., (2007), « Napoleon and the Woman Question. Discourses of the Other Sex in French Education, Medecine and Medical Law, 1799-1815", Texas Tech University Press, p.288.

CHADEAU, A., FOUQUET, A., THELOT, C., (1981), "Peut-on mesurer le travail domestique ?" in *Economie et Statistiques*, n°136, p.30.

CHABAUD, D., LEBEGUE T., (2013) « Femmes dirigeantes en PME : bilan et perspectives », in *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, n°7, pp. 43-60.

CHARLESWORTH, H., (2005), « Not having but drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations », *Harvard Human Rights Journal*.

CONSTANTINIDIS, C., « Représentations sur le genre et réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneurs », in *Revue Française de gestion*, n°202, pp. 127-143.

DAUNE-RICHARD, A.M., (2003), « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes », in *Le travail du genre, les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte MAGE.

DELPHY, C., (2014), « L'économie féministe », in *Regards croisés sur l'économie*, La Découverte, pp. 29-41.

DENIZOT, P., « Révolution industrielle et condition féminine : avant, après... », in *XVII-XVIII. Bulletin de la société d'études anglo-américaines des XVIIe et XVIIIe siècles*. N°35, 1992, pp. 113-121.

DYBLE, M., SALALI, D. G., CHAUDHARY, N., PAGE, A., SMITH, D., THOMPSON. J., VINICIUS, L., MACE, R., MIGLIANO, A.B. (2015), « Sex equality can explain the unique social structure of hunter-gatherer bands », in *Science*, Vol. 348, pp. 796-798.

EYDOUX, A., SILVERA, R., (2000), « De l'allocation universelle au salaire maternel, il n'y a qu'un pas... à ne pas franchir », in *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique*, Syros.

FAUGERE, J-P, (1980), « L'allocation du temps entre travail domestique et travail marchand : discussion autour d'un modèle » in *Revue économique*, n°2, pp. 313-346.

FITZPATRICK, T., (1999), « A basic income for Feminists? » in *Freedom and Security: An introduction to the Basic Income debate*, Macmillan, London.

FOUQUET, A., (2005), « Les politiques d'emploi envers les femmes » in *Femmes, genre et sociétés*, pp. 323-341.

GAUVIN, A., (2001), « Le plein emploi, quelles ressources pour les femmes ? » in *Travail, genre et société*, n°6, pp. 191-203.

GRANOVETTER, M., « L'influence de la structure sociale sur les activités économiques », in *Sociologies pratiques*, n°13, pp. 9-36.

HAVET, N., SOFER, C., (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », in *La Découverte*, N°7, pp.83-115.

JACKSON, M., O., « Social and Economic Networks ».

JACQUES, C., (2004), « Construire un réseau international : l'exemple du Conseil international des femmes (CIF) », in *Le siècle des féminismes*, Les Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières, p.127-141.

JACQUES, C., (2009), « Le féminisme en Belgique de la fin du 19e siècle aux années 1970 », in *Courrier hebdomadaire*, n° 2012-2013, pp. 5-54.

JORDAN, B., (1992), « Basic Income and the Common good » in *Arguing for Basic Income*, Van Parijs P. (ed.), Verso, London

KHAYATI, S., (2008), « Le congé parental des pères : un outil de promotion pour la coparentalité ? », Presses Universitaires de Louvain.

LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S., (2004), « La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature » in *DARES*, n°83.

LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S., (2005), « Femmes et performance des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique » in *Travail et emploi*, n°102.

LAUFER, J., (2004), « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », in *Revue Française de Gestion*, p.117.

LAUFER, J., (2005), « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », in *Travail et Emploi* n°102.

LAUFER, J., (2009), « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », in *Travail, genre et société*, n°21.

LAUFER, J., PAOLETTI, M., (2010), « Spéculations sur les performances économiques des femmes », in *Travail, genres et sociétés*, n°23.

LAUGIER, C., « Les réseaux professionnels féminins : quand l'entreprise se met au service d'une réussite pluriELLE », l'Harmattan.

LETT, D., « les Hommes et femmes au Moyen-Age. Histoire du genre, XIIe-XVe siècle. ».

LOVENFOSSE, M-N., (2018), « Enseigner, un métier féminin ? » in *Entrées libres* n°128, p.9.

MARUANI, M., (2005), « Genre, femmes et sociétés », Ed. La découverte.

MATH, A., (2014), « Coût des enfants et politiques publiques. Quelques enseignements d'une évaluation des dépenses consacrées par la société aux enfants », in *La Revue de l'Ires*, n°83, pp. 83-113.

MCNAMARA, J-A, WEMPLER, S., (1987), Sanctity and Power: The dual pursuit of early medieval women » in *Becoming visible. Women in European History*, Houghton Mifflin Company, p.134.

MENGEL, F., (2015) « Gender differences in networking ».

MEULDERS, D., PLASMAN, R., RYCX, F., « Les inégalités salariales de genre: expliquer l'injustifiable ou justifier l'explicable », in *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2005/02 Tome XLIV, pp95-107.

MEYNAUD, H-Y, FORTINO, S., CALDERON, J., (2009), « La mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance », in *Cahiers du genre*, n°47.

MÖRTVIK, R, SPANT, R., (2005), « Does gender equality spur growth? », in *OECD Observer*, n°250.

O'DEA, R.E, LAGISZ, M., JENNIONS, M. D., NAKAGAWA S., « Gender differences in individual variation academic grades fail to fit expected patterns for STEM », in *Nature communications*.

- PAPOT, E., « Petit point sur le statut de la femme en France au XIXe siècle ».
- PICO., D., (2013), « Les réseaux de femmes, femmes en réseaux », in *Genre et histoire*.
- RAWLS, J., (1985), « Théorie de la justice », Harvard University Press.
- REVENGA, A., SHETTY, S., (2012), « L'autonomisation des femmes, un atout pour l'économie », in *Finances & Développement*.
- RUPP, J., L., « Transnational Women's Movements », European History Online, Institute of European History, consulté en février 2019.
- SILVERA, R., (2001), « Genre et économie : des rendez-vous manqués », in *La Découverte* « Travail, genre et sociétés », pp. 123-143.
- SCOTT, W., J., (1990), « L'ouvrière, mot impie, sordide », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 83, p.2-15.
- STRATIGAKI, M., (2008), « La politique du recul. De l'intégration de l'égalité « des sexes » à l'intégration de l'égalité « pour tous », in *L'Harmattan*, pp. 49-72.
- TRUE J., (2010), « Mainstreaming Gender in Global Public Policy », International Feminist Journal of Politics.
- VAN STAVEREN, I., «Genre et économie : les voies possibles du changement» in *Les cahiers Genre et Développement*.
- VILLENAVE, B., (2006), « La discrimination positive : une présentation » in *Vie Sociale*, n°3, p.42.
- WIERINK, M., MEDA, D., (2005), « Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité ? » in *Travail et Emploi*, n°102.
- WITTMANN, M-V., (1992), « Les femmes dans la pensée économique », in *Revue française d'économie*, n°3, pp. 113-138.
- ZARCA, B., (1990), « La division du travail domestique : poids du passé et tensions au sein du couple », in *Economie et statistique*, pp. 29-40.

- Ouvrages

- BASCOU-BANCE, P., (2002), *La mémoire des femmes : anthologie*, Elythis Edition, p.575.
- BATTAGLIOLA, F., (2000), *Histoire du travail des femmes*, La découverte : repère.
- BEAUVALET-BOUTOUYRIE, S., « Les femmes à l'époque moderne : XVIe-XVIIIe siècles. », Belin, 2003.

CONDORCET, J-A-N., « Sur l'admission des femmes au droit de cité », 1847, Firmin Didot frères, imp. De l'Institut (Paris).

<https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k41754w/f6.image>

FERRAND, M., (2004), *Féminin Masculin*, Paris, Repères, La Découverte.

JACOBSEN, J., (1998), *The Economics of gender*, Second Edition, Blackwell Publishers.

JACQUES, C., (2004), « Construire un réseau international : l'exemple du Conseil international des femmes (CIF) », dans Eliane Gubin (et al.), *Le siècle des féminismes*, Les Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières, p.127-141.

LAUFER, J., (1982), *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Editions Flammarion.

LETT, D., (2013), *Les Hommes et femmes au Moyen-Age. Histoire du genre, XIIe-XVe siècle*, Armand Colin.

MCKAY, A., Edited by CAMPBELL, J., MORAG, G., (2016), *Feminist economics and public policy*, Routledge.

MONTREYNAUD, F., (1989), *Le XXème Siècle des femmes*, Nathan.

PASCAL, V., SEXTON, C., (2016), *Le grand livre de l'égalité femmes-hommes : réfléchir autrement, agir pleinement*, Afnor Editions.

PATOU-MATHIS, M., (2006), *Neandertal. Une autre humanité*, Editions Perrin.

RDON, J., (1999), *La femme au Moyen-Age*, Editions Gisserot.

VERDON, J., (1999), *Les femmes en l'An Mille*, Perrin, p.19.

VERDON, J., (1999), *La femme au Moyen-Age*, Editions Gisserot.

WHARTON, A., (2005), *The sociology of gender: An introduction to Theory and Research*, Second edition, Blackwell Publishing.

- Legislations

Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/loi_du_22_avril_2012.pdf.

Loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2011072814.

Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant sur le statut des agents de l'Etat,

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=12-06-08&numac=2012002027.

- Rapports d'institutions nationales et internationales

OCDE, (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Editions OCDE.

OCDE, (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes- Un combat difficile*, Editions OCDE.

OCDE, (2018), *La dernière ligne droite est-elle la plus longue ? Avantages économiques liés à l'égalité entre les sexes dans les pays nordiques* ».

Banque Mondiale, (2012), *Rapport sur le développement dans le monde : égalité des genres et développement*.

Conseil Européen (2009), *De l'importance de l'égalité des chances pour la croissance et l'emploi*.

https://www.se2009.eu/fr/reunions_actualites/2009/12/28/de_l_importance_de_l_egalite_des_chances_pour_la_croissance_et_l_emploi.html

Banque Européenne, (2015), « Stratégie pour la promotion de l'égalité des genres 2016-2020 », in *Document de la Banque Européenne pour la reconstruction et le développement*.

BPI, pour la Commission Européenne-DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances, (2008), *La lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité : comment mesurer les avancées réalisées ?*

Commission Européenne (2017), *Fiche thématique du semestre européen : les femmes sur le marché du travail*.

Communauté française Wallonie-Bruxelles, (2004), *Faits & Gestes. Les études et les carrières scientifiques au féminin*, Revue trimestrielle. Publication du Secrétariat Général du Ministère de la Communauté française.

Union Francophone des Associations de Parents de l'Enseignement Catholique, (2018), « Féminisation de la fonction enseignante : causes et impacts pour les élèves ? » in *Analyse UFAPEC 2018* n°22.18, p. 5.

Fédération Wallonie Bruxelles, (2018), *Les indicateurs de l'enseignement, 2018*, 13^{ème} édition, enseignement.be.

LÖFSTRÖM, A., (2009), *Gender Equality, Economic Growth and Employment*, Stockholm, Swedish Ministry of Integration and Gender Equality.

https://statbel.fgov.be/fr/binaries/Rapport%20Ecart%20salarial%202014_FR_tcm326-258611.pdf

- Syllabus

DIEMER, M., « Economie Générale : Les théories économiques, les principaux courants de pensée économique », Syllabus du cours *Economie-Gestion*, IUFM Auvergne, Faculté d'Economie-Gestion, Partie II, Chapitre 4.

http://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/chassagnon-arnold/eg_2012_5.pdf, consulté en août 2019.

- Sites Web

https://www.inegalites.fr/Une-femme-un-homme?id_theme=22 consulté le 24 octobre 2018.

https://www.inegalites.fr/Une-femme-un-homme?id_theme=22, consulté le 24 octobre 2018.

<http://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/aidealappuiidelegalitehommes-femmesetlaautonomisationdesfemmes.htm>, consulté en février 2019.

<http://www.oecd.org/fr/social/lestudessurlegalitedesgenresaucentrededeveloppement.htm>, consulté en février 2019.

<http://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/>, consulté en février 2019.

<http://www.oecd.org/fr/developpement/d%C3%A9veloppement-genre/>, consulté en février 2019.

<http://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/aidealappuiidelegalitehommes-femmesetlaautonomisationdesfemmes.htm>, consulté en février 2019.

www.oecd.org/pisa/data/, consulté en mars 2019.

<https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>, consulté en mars 2019.

https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/legislation, consulté le 14 mars 2019

https://www.rtb.be/lapremiere/article/detail_l-histoire-du-pouvoir-des-femmes-au-moyen-age?id=9999717, consulté le 07 avril 2019.

<http://www.lecrips-idf.net/professionnels/dossier-thematique/egalite-filles-garcons/impact-stereotypes.htm>, consulté le 14 avril 2019.

<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-marche-du-travail-selon-le-genre>, consulté le 28 avril

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>, consulté le 28 avril 2019.

https://www.inegalites.fr/Chomage-femmes-et-hommes-desormais-a-egalite?id_theme=22, consulté le 28 avril 2019.

<https://www.ares-ac.be/fr/statistiques>, consulté le 28 avril 2019.

https://www.inegalites.fr/Filles-et-garcons-dans-l-enseignement-superieur-des-parcours-differencies?id_theme=22, consulté le 28 avril 2019.

https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2018/06/22/conge-parental-ce-que-font-les-autres-pays_5319520_4355770.html, consulté le 05 mai 2019.

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi>, consulté le 05 mai 2019.

https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming, consulté en mai 2019.

https://www.inegalites.fr/Femmes-hommes-a-diplomes-egaux-salaires-inegaux?id_theme=22, consulté le 05 mai 2019.

https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes, consulté le 05 mai 2019.

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41821>, consulté le 19 mai 2019.

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf, consulté le 19 mai 2019.

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41821>, consulté le 19 mai 2019.

https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre/legislation, consulté le 30 mai 2019.

<http://www.oecd.org/fr/social/quotas-egalite-hommes-femmes.htm>, consulté en juin 2019.

<https://www.ohchr.org/FR/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstWomen.aspx>, consulté en juin 2019.

<https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fiche6.html>, consulté en juin 2019.

<http://www.unwomen.org/fr/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses>, consulté en juin 2019.

http://campusport.univ-lille2.fr/ress_sobry/co/07_chp2-prt1.html, consulté en juin 2019.

<https://www.optionfinance.fr/communautes/carrieres/des-reseaux-pour-faciliter-la-promotion-des-femmes.html>, consulté le 10 juin 2019.

<https://journals.openedition.org/genrehistoire/1873#ftn14>, consulté le 10 juin 2019.

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/diversit%C3%A9/26145>, consulté 18 juin 2019.

<https://fr.unesco.org/programme-unitwin-chaieres-unesco>, consulté le 20 juin 2019.

https://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/02/08/les-reseaux-feminins-ont-ils-encore-un-role-a-jouer_4861256_1698637.html, consulté le 23 juin 2019.

https://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/01/11/la-politique-des-quotas-a-accelere-la-presence-des-femmes-dans-les-conseils-d-administration_5061080_1698637.html, consulté le 23 juin 2019.

https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries_9789264300040-en#page1, consulté le 27 juin 2019.

https://www.lesechos.fr/15/06/2017/LesEchos/22466-033-ECH_1-egalite-des-sexes--facteur-de-croissance.htm, consulté en juillet 2019.

http://observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/1303/L_92_E9galit_E9_des_sexes_en_gendre-t-elle_la_croissance_.html, consulté en juillet 2019.

<http://www.genreenaction.net/L-egalite-des-sexes-contribue-a-la-croissance.html>, consulté en juillet 2019.

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction>, consulté en juillet 2019.

https://www.inegalites.fr/Les-filles-stagnent-dans-les-filieres-scientifiques-de-l-enseignement-superieur?id_theme=22, consulté en juillet 2019.

<https://www.un.org/press/fr/2014/FEM1985.doc.htm>, consulté en juillet 2019.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/fr#Statistiques_sur_l.E2.80.99emploi, consulté en juillet 2019.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics, consulté en juillet 2019.

https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/personnes_a_charge/autres#q4, consulté en août 2019.

<http://inegalites.be/Respecter-les-travailleuses-pour>, consulté en juillet-août 2019.

<https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2011/7/countering-gender-discrimination-and-negative-gender-stereotypes-effective-policy-responses>, consulté en juillet-août 2019.

<https://www.belgium.be/fr/famille/couple/mariage/fiscalite>, consulté en août 2019.

<https://www.vie-publique.fr/focus/decrypter-actualite/qu-est-ce-que-capitalisme.html>, consulté en août 2019.

https://www.riziv.fgov.be/fr/themes/incapacite-travail/Pages/situation-familiale.aspx#Vous_%C3%AAtes_titulaire_cohabitant, consulté en août 2019.

https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/personnes_a_charge/autres#q4, consulté en août 2019.

<http://www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/urban-development/migrants-inclusion-in-cities/good-practices/gender-inclusion/>, consulté en août 2019.

<https://www.imf.org/fr/News/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>, consulté en août 2019.

<https://www.imf.org/external/french/np/blog/2018/091918f.htm>, consulté en août 2019.

<https://www.alternatives-economiques.fr/revenu-universel-feministe/00087292>, consulté en août 2019.

Résumé

L'inégalité des genres reste un problème dans nos sociétés. Perçue depuis la scolarité, celles-ci se fait notamment ressentir dans la sphère professionnelle. Nous verrons dans ce présent mémoire, les enjeux des différences de genre dans les réseaux socio-économiques. Pour cela, nous procéderons en trois étapes. La première, nous poserons un premier constat : historique, dans la sphère académique ainsi que professionnel. Ensuite, nous établirons les politiques mises en place ainsi que les (nouveaux) outils. Enfin, nous expliquerons les enjeux d'une suppression des discriminations sur la croissance économique, et nous aborderons une piste de solution.