

Université des Antilles et de la Guyane

Faculté de « Lettres et Sciences Humaines »

École doctorale pluridisciplinaire

Propositions pour une mixité réussie entre les hommes et
les femmes dans les sphères de décision et de direction.

Étude comparative entre la Martinique et le Québec.

Par Eline GAMESS

Thèse de Doctorat en sciences de l'éducation

Sous la direction de Madame la Professeure Dominique GROUX

Date de soutenance : 23 Janvier 2015

Composition du Jury :

Dominique GROUX, Professeure émérite, Directrice de recherche, Université des Antilles et de la Guyane.

Marcel PARIAT, Professeur, Rapporteur, Université Paris Est Créteil, Équipe LIRTE.

Charles HADJI, Professeur émérite, Rapporteur, Université Pierre Mendès France Grenoble 2.

Michel DISPAGNE, Maître de conférences HDR, Université des Antilles et de la Guyane.

Peddy CALIARI, Maître de conférences co-encadrant de la thèse, Université des Antilles et de la Guyane.

.

Résumé

Au XXI^{ème} siècle, en France, en Martinique, au Québec, le monde du travail se caractérise encore par des inégalités professionnelles persistantes. La non mixité dans la fonction de direction générale ou autrement dit, la ségrégation verticale professionnelle dans l'entreprise serait-elle un invariant quels que soient les contextes ? Les référentiels culturels du dirigeant et du décideur demeurent encore masculins. Les représentations qui se sont construites sur les rôles sociaux des femmes et des hommes dans le travail se sont vite et durablement condensées en stéréotypes négatifs à l'égard des femmes.

A partir de la théorie du noyau central d'Abriç il semblait opportun de chercher à identifier les principaux déterminants qui ont présidé à la construction de ces stéréotypes. Ce noyau dur serait constitué de déterminismes historiques symboliques et sociaux.

S'intéresser à la « déconstruction » des stéréotypes sexués en défaveur des femmes constitue un moyen de repenser l'action collective pour agir plus efficacement en matière de mixité professionnelle. En effet, plusieurs travaux ont montré que, sous certaines conditions, les éléments centraux d'une représentation pouvaient être sensibles à des informations venant les contredire.

Réussir la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction de direction générale des entreprises requiert, tant de la part de la politique gouvernementale que de celle des ressources humaines, des actions *fortes* relevant des enjeux de l'élimination des stéréotypes et de déconstruction du rôle social assigné à la femme depuis des millénaires.

Mots clés : Égalité, mixité professionnelle, invariant, religion, socialisation, stéréotypes, genre, sommet de l'entreprise.

Abstract

In the 20th Century, in France, Martinique and Québec, the world of Work is still characterized by persistent professional disparities. Should the not-mixing be an invariant whatever the contexts, in the general managerial function, or in other words, the professional vertical segregation in the company ?

The Manager's and decider's cultural reference tables remain still male. The representations built by themselves on the women and men social roles in work area are quickly and durably condensed in negative stereotypes against the women.

From the theory of the central core of Abriç (abriç's score), it seems appropriate to try to identify the main determinants which presided over the construction of these stereotypes. This hard core would be constituted by symbolic and social historic determinism.

Be interested in the "demolition" of the sexual stereotypes against the women establishes a way to rethink the collective action to act more effectively in regards to professional mixing. Indeed, several works showed that under certain conditions, the central elements of a representation could be sensitive to information coming to contradict them.

To make a success of the professional mixing between the women and men in the general managerial function of companies requires so much on behalf of the government policy, a that of the human resources, strong actions raising stakes in the elimination of stereotypes and demolition of the social role assigned to the woman since millenniums.

English Keywords:

equality, professional mixing, invariant, religion, sexual socialization, stereotypes, kind(genre), summit of the company.

Remerciements

Mes remerciements s'adressent particulièrement :

À mon entourage familial et professionnel, qu'il en soit grandement remercié.

À la Professeure Dominique Groux, ma Directrice de thèse, pour sa grande culture, pour l'acceptation de mon autonomie et pour la réussite de l'exercice difficile qui consiste à coupler flexibilité et cadrage dans le cheminement erratique des débuts de mes travaux de recherche.

À Peddy Caliarì, pour l'aide précieuse qu'il m'a octroyée dans les grands moments de doute.

À ma mère qui m'a toujours laissé croire que je détenais un haut potentiel mais insuffisamment mobilisé, ce qui justifie que même après mes 55 ans révolus je poursuive des efforts pour le mobiliser.

À mon conjoint qui a gardé une humeur égale lors de mes rébellions féministes.

À mes enfants qui sont très fiers de leur mère sans avoir besoin de vrais motifs.

À mes collègues, consultants : Charles, Livia, Chantal, José qui, pleins de tolérance mais parfois aussi de perplexité, m'ont toujours encouragée à aller au bout de mes convictions.

Merci à Pascale, Eddy, Janine pour l'assistance logistique, informatique et bureautique fournie toujours dans la bonne humeur.

À mes condisciples doctorants, qui m'ont permis de vérifier que les échanges de point de vue sur un thème constituent un formidable levier de révélation des richesses de la pensée.

Sommaire

INTRODUCTION	7
1. Essai de définitions : l'égalité : principe, valeur, ou utopie ?	7
2. L'égalité entre les hommes et les femmes se définit souvent par l'observation, l'identification et l'interprétation des inégalités	15
2.1 Les ségrégations professionnelles sont des éléments de mesure de l'égalité entre les sexes	20
2.2 Les ségrégations professionnelles sont des discriminations sexuées	20
2.3 Les ségrégations professionnelles sont des objets de recherche	21
3. Nos motivations, nos constats, notre projet de recherche, nos limites	24
3.1 Notre motivation pour cet objet de recherche	24
3.2 Nos constats	25
3.3 Notre problématique, nos hypothèses	26
3.4 Originalité de la démarche	28
3.5 Notre neutralité par rapport à ce thème	29
4. La présentation de la thèse	29
PREMIERE PARTIE	32
CHAPITRE I : MISE EN CONTEXTE DE L'ETUDE, ETAT DES LIEUX ET PROBLEMATIQUE	32
I.1. Mise en contexte de l'étude	32
I.2. État des lieux de la mixité dans les sommets hiérarchiques et problématique	53
I.3. La mixité dans les lieux de pouvoir, état des lieux	59
I.4. Les freins et les obstacles à l'avancée des femmes vers les sommets stratégiques de l'entreprise	71
CHAPITRE II : CONCEPTS ET THEORIES	79
II.1. Le concept : « le pouvoir d'abstraction »	79
II.2. La mixité et le genre, deux concepts, deux filtres théoriques clés pour analyser la complexité du phénomène relatif aux inégalités professionnelles entre les femmes	

et les hommes (France - Martinique - Québec).	79
II.3. Socialisation et Religion	105
II.4. L'enseignement des filles en France, en Martinique au Québec, à partir du XVII ^e siècle	109
II.5. Représentations sociales et stéréotypes	130
II.6. La théorie du noyau central : composante centrale de la représentation sociale	137
II.7. Les stéréotypes	140
DEUXIEME PARTIE	147
CHAPITRE III : EXPERIMENTATION	
III.1. La préparation de l'enquête	147
III.2. Les enquêtes	163
III.3. Les résultats	172
CHAPITRE IV - ANALYSES ET DISCUSSIONS	213
IV.1. Un premier résultat transversal à nos enquêtes de terrain	213
IV.2. Les résultats sur le thème des stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire et les perspectives théoriques	220
IV.3 Analyses des résultats des investigations sur la mixité professionnelle dans les postes de pouvoir de l'entreprise et perspectives théoriques	229
IV.4 Quelques propositions d'actions pour réussir la mixité professionnelle dans les fonctions de direction générale	240
CONCLUSION	257
Références bibliographiques	268
Index des auteurs	287
Index des notions	290
Table des tableaux	291
Table des figures	293
Table des abréviations	294
Table des annexes	296
Table des matières	298

INTRODUCTION

L'égalité entre les hommes et les femmes ne peut se réduire à un objectif de croissance économique, même à l'échelle mondiale ; elle représente une impérieuse injonction morale et une volonté d'équité dans les différents aspects de la vie sociale et professionnelle des deux sexes. Elle constitue la référence du changement sociétal d'aujourd'hui, où les hommes et les femmes vont devoir rechercher un nouvel équilibre plus satisfaisant entre le travail et la vie personnelle, indépendamment de leur situation familiale, de leurs responsabilités professionnelles, sociales ou familiales.

Qu'est-ce que l'égalité ? Le terme égalité¹, du latin *aequalitas*, désigne la qualité de ce qui est égal, équivalent ou semblable. Une classification du dictionnaire distingue l'égalité morale, civile, sociale et politique.

1. Essai de définitions : l'égalité : principe, valeur, ou utopie ?

En France, l'égalité est un principe inscrit dans la devise de la République française et considéré comme un héritage du siècle des Lumières. C'est le curé Fénelon qui au XVII^e siècle, a pris l'initiative d'associer l'égalité avec la liberté et la fraternité, et ainsi de transformer des termes en principes structurants.

Au XVIII^e siècle, en 1789, dans la *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*, on retrouve, dès le premier article, l'égalité et ses autres principes associés. « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ». Pourtant, au XVIII^e siècle, malgré les apports conséquents des philosophes des Lumières contre « l'obscurantisme » global des précédents siècles, on note un appauvrissement de la réflexion sur l'évolution du rôle social de la femme.

Ainsi, dans le préliminaire de la *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*, lu par l'Abbé Sieyès, les 20 et 21 juillet 1789, au Comité de Constitution, il est rappelé que la fonction politique est dévolue aux hommes et que l'ingérence de la femme dans ce domaine est inopportune :

« Tous les citoyens d'un pays doivent jouir des droits à la protection de leur personne, de leur propriété, de leur liberté mais tous n'ont pas droit à prendre une part active dans la formation des pouvoirs publics, tous ne sont pas citoyens actifs, les femmes dans l'état actuel, les enfants, les étrangers ne doivent plus influencer activement sur la chose publique ». (Faure, 1988)

¹ Larousse, *Dictionnaire*, édition 2011.

Ce sont les Grecs qui, à Athènes au V^e siècle avant Jésus-Christ, ont posé le principe de l'égalité juridique et politique : « Un cadre juridique commun dont la loi est l'expression et dont l'ensemble des citoyens bénéficie selon le principe d'isonomie,² c'est-à-dire d'égalité de tous devant la loi » (Hasquenoph, 2000). Mais, seuls les citoyens y avaient accès, ce qui excluait les femmes, les esclaves et les « métèques ». Pour Aristote, les hommes, libres par nature, ne sont pas égaux³. C'est donc par l'action d'une volonté politique que le principe d'égalité apparaît. Au XVII^e siècle, J. Locke (1690, chapitre 2) considérait, en revanche, que les hommes « sont par nature libres, égaux et indépendants » et qu'ils ne peuvent être soumis au pouvoir d'autrui sans leur consentement. L'idéologie d'Aristote sera reprise au XVIII^e siècle, par Jean-Jacques Rousseau, philosophe du siècle des Lumières. Il soulignait à son tour que les hommes ne sont pas égaux, ni physiquement, ni intellectuellement ; et c'est par le *Contrat social* que l'égalité juridique entre les hommes devient possible (Rousseau, 1762).

L'image dépréciative de la femme a amené certains philosophes⁴ auteurs et d'autres féministes de sexes masculin⁵ et féminin⁶ à réagir de différentes manières pour promouvoir l'égalité entre les sexes et, au-delà, l'égalité entre les individus.

Nous rappellerons simplement, pour mémoire, le fort engagement d'Olympe de Gouges⁷, qui pendant la Révolution française de 1789, a réclamé l'égalité entre les femmes et les hommes, et revendiqué la place des femmes dans la vie politique. Cette pionnière féministe a élaboré en 1789, un texte intitulé, *La Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne*⁸, qui devait être présenté devant l'Assemblée constituante en octobre 1791. Ce document fut refusé par la Convention. Le militantisme de cette femme, ses choix politiques, son ironie, et ses effronteries jugées inacceptables pour l'époque, la conduiront à l'échafaud, où elle sera guillotinée en 1793. *La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen* prônait l'égalité entre les hommes, mais pas entre les individus puisque la femme gardait son statut « de personne inférieure ».

L'égalité civile et politique qui était réclamée en France dès 1848 reposait sur le constat du devoir maternel et familial assuré par les femmes et sur la moralisation qu'elles pourraient apporter au débat politique.

Le féminisme sous la Troisième République a connu un développement particulier, hétérogène mais très amplifié (Kiejman, et Rochefort, 1985, page 8). Ce n'est que sous la Quatrième République que

² Ancien terme de politique – égalité devant la loi.

³ Pour Aristote, il existe une hiérarchie entre les hommes libres et les esclaves et entre les hommes et les femmes.

⁴ Condorcet au XVII^e siècle.

⁵ Poulain de la Barre.

⁶ Marie de Gournay au XVII^e siècle, Olympe de Gouges au XVIII^e siècle.

⁷ Marie Olympe Gouze, 1748- 1793.

⁸ « la femme naît libre et demeure égale à l'homme en droit ».

les femmes seront admises dans la représentation nationale, mais de façon peu durable (Sineau, 2011, page 13). Pourtant, la Constitution de 1946, dans l'article 3 de son préambule, spécifie « que la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes ». Son article 16 énonce le fait « que la France fonde avec les peuples d'outre-mer une union fondée sur l'égalité des droits et des devoirs, sans distinction de race ni de religion ». En effet, c'est en 1946 que la Martinique est devenue un département français d'outre-mer, après avoir connu deux siècles d'esclavage.

C'est sur le fondement de la responsabilité familiale élargie à l'action sociale qu'est tolérée l'intervention des femmes dans la vie publique dans les années 1945. L'insertion des femmes dans la politique en France puis en Martinique à cette époque est donc essentiellement passée par le filtre du rôle social biologique de la femme, relatif à sa condition maternelle et non par rapport à son identité. Les femmes dans le milieu du XX^e siècle participent bien à la vie politique mais n'ont pas de pouvoir décisionnel.⁹

En France, dans la constitution de 1958, l'article premier rappellera le principe de l'égalité qui s'applique à « tous les citoyens sans distinction d'origine de race de religion » sans faire référence à une distinction établie en fonction du sexe. Il faudra attendre la loi de modernisation des institutions¹⁰ de la V^e République pour que l'article 1 soit complété. « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Au Québec, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue une valeur fondamentale, *enchâssée* dans la *Charte canadienne des Droits et des Libertés*, ainsi que dans la *Charte des Droits et des Libertés de la personne du Québec*.

L'égalité entre les femmes et les hommes, entre valeur et utopie ? L'égalité est-elle une valeur ?

Dire que l'égalité est une valeur consisterait tout d'abord à clarifier le terme de valeur, car son usage se retrouve en mathématique, en économie, en philosophie et il ne recouvre pas la même réalité. Le terme de valeur aurait en commun, dans ses différentes utilisations, de vouloir désigner l'évaluation d'un objet permettant le jugement. Le Christianisme introduira l'idée de l'égalité en tant que valeur morale, car il postule que « tous sont égaux devant Dieu » (Pinsard, 2010). La réalité

⁹ Faure, C (1991) : *Femme Et Citoyenneté En France*, in *Citoyenneté Et Nationalité* ,(D. Colas, D et Émeri, C., Zilberberg, J), Paris PUF 1991.

¹⁰ Loi constitutionnelle N° 2008- 724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la 5^{ème} République.

semble plus complexe, comme en témoigne le positionnement plus qu'ambigu de l'église catholique, dans le cadre des inégalités, vis-à-vis de l'esclavage dans ses colonies. Il est possible également de faire référence aux questionnements sur l'appartenance au genre humain des Indiens d'Amérique Latine, découverts par les Européens, question fort débattue dans le cadre de la *Controverse de Valladolid* au XVI^e siècle.

Pour l'égalité entre les sexes, l'ambiguïté persiste dans la culture religieuse des Français et des Québécois, en raison de l'existence de deux récits mythiques de la création.

Que dit la Bible ?

Il y a deux récits de la création de la femme, le premier indique que Dieu créa l'homme et la femme à son image¹¹. Tous deux sont placés sur un plan d'égalité devant Dieu. Le deuxième récit narre le fait que la femme a été créée à partir d'une côte de l'homme¹². Cette thèse est la plus célèbre car reprise par les trois religions monothéistes. Il faut souligner que les divergences sont très nombreuses en la matière puisque la traduction de l'hébreu pose de nombreux problèmes d'interprétation, liés à la traduction de certains termes qui comportent plusieurs définitions ; ainsi la traduction en hébreu de *πλευρα*¹³ peut tout à la fois signifier la côte et le côté.

Au Québec, Doane, bibliste, chargé de cours en théologie et sciences religieuses à l'université de Montréal, dans un article intitulé « la Bible et les femmes », publié en avril 2014 sur le site du réseau *Femmes et ministère*, précise que la condition des femmes a beaucoup évolué avec le temps. Il rappelle le contexte qui a présidé à l'écriture des récits bibliques, celui de la société patriarcale, où l'infériorité de la femme était clairement attestée. Les citations qui suivent semblent le souligner :

« Que la femme écoute l'instruction en silence, avec une entière soumission. Je ne permets pas à la femme d'enseigner, ni de prendre de l'autorité sur l'homme : mais elle doit demeurer dans le silence. C'est Adam qui a été formé le premier. Eve ensuite ; et ce n'est pas Adam qui a été séduit, mais c'est la femme qui l'a séduit, s'est rendue coupable de transgression » (1^{ère} Epître de Timothée/2 :11-14).

« Je veux cependant que vous sachiez que Christ est le chef de tout homme, que l'homme est le chef de la femme, et que Dieu est le chef de Christ. » (1^{ère} Epître aux Corinthiens / 11:3)

¹¹ Gn1, 1-31- Genèse 1, 27, « dieu créa les êtres humains, comme une image de lui-même : il les créa homme et femme ».

¹²Gn2, 4, 25- Genèse 2, 21 « Alors, le seigneur Dieu fit tomber l'homme dans un profond sommeil, il lui prit une côte et referma la chair à sa place » Genèse 2,23 [...] On la nommera compagne de l'homme car c'est de son compagnon qu'elle fût tirée ».

¹³ Source : PLACIAL. C. (2012) : Un os dans la traduction, à propos de la côte d' Adam, Genèse 20, 21-22, Revue : Langues de feu.

« L'homme ne doit pas se couvrir la tête puisqu'il est l'image et la gloire de Dieu, tandis que la femme est la gloire de l'homme. » (1ère Epître aux Corinthiens / 11:7)

« Que les femmes se taisent pendant les assemblées ; il ne leur est pas permis d'y parler, elles doivent obtempérer comme le veut la loi. Si elles souhaitent une explication sur quelque point particulier, qu'elles interrogent leur mari chez elles, car il n'est pas convenable à une femme de parler dans une assemblée ». (1ère Epître aux Corinthiens / 14:34-35)

« Femmes, soyez soumises à vos maris, comme au Seigneur ; car le mari est le chef de la femme, comme Christ est le chef de l'église, qui est son corps, et dont il est le Sauveur. Or, de même que l'Eglise est soumise à Christ, les femmes aussi doivent l'être à leurs maris en toutes choses. » (Épître aux Éphésiens / 5:22-24)

« Femmes, soyez tout dévouement pour vos maris comme il convient à des personnes unies au Seigneur. » (Épître aux Colossiens / 3:18)

« Votre parure ne sera pas extérieure : ondulations des cheveux, bijoux d'or, élégance des toilettes ; elle sera toute intérieure : une âme douce et paisible en son secret. Voilà ce qui est précieux au regard de Dieu. » (1ère Épître de Pierre / 3:3)

« Elle sera néanmoins sauvée en devenant mère, si elle persévère avec modestie dans la foi, dans la charité, et dans la sainteté ». (1ère Épître de Timothée / 2:15)

Dans les récits, le statut d'infériorité de la femme semblait bien établi. Son rôle semblait se réduire à la procréation et aux travaux domestiques. Quand elle travaillait, le lien de subordination à l'homme était clairement établi, et sa production définie¹⁴, lorsqu'elle tissait la laine ou le lin. Du point de vue religieux, elle demeurait toujours dans le second rôle, ou dans celui d'*hiérodoule*¹⁵. Dans la Grèce antique et en Anatolie, ce terme désignait une esclave de temple dédiée à un dieu ou à une déesse et comportait une connotation de prostituée sacrée.

Ainsi, faire référence à la Genèse 3 (Gn3, Gn3-12, Gn3-16) de la Bible permettrait de fournir certains arguments soutenant la thèse de la domination de la femme par l'homme. L'Ancien testament, analysé sous l'angle de la sémantique semble vouloir attester d'une relation de subordination. La femme était la propriété du père ou du mari. Elle appelait son mari « maître » ou « seigneur ». Juridiquement elle était considérée comme mineure, son incapacité juridique étant avérée, elle ne pouvait ni être juge, ni en aucune façon témoigner.

¹⁴ ...les textes rabbiniques prévoient la quantité minimum qu'elle doit tisser ou filer au minimum...

¹⁵ Les prêtresses d'Ishtar en Mésopotamie étaient des hiérodoules.

Certains auteurs, expliquent que ces sources bibliques sont bien à l'origine de la construction de stéréotypes sexués négatifs concernant la femme, qui est toujours présentée comme dépendante vis-à-vis de l'homme et toujours positionnée en seconde place comme aide ou soutien dans la famille ou dans le travail d'agriculture ou artisanal.

D'autres auteurs s'insurgent contre cette interprétation qui établirait une inégalité entre les sexes, et donc qui ne prendrait pas en compte le récit de la création dans la Genèse, appelé « *yahviste* » (Gn 2/b-25) qui précise que c'est l'humanité qui a été créée en premier, en hébreu la traduction serait *l'être humain tiré de la terre, sans sexe, qui précède l'apparition du masculin et du féminin*, de l'homme (*ish en hébreu*) de la femme (*ishsha*). La différence sexuelle n'interviendra que dans un second temps.

Toutefois, si la Bible semble projeter une image dépréciée de la femme, elle fait également l'apologie de certaines femmes, de prophétesses, (nouveau testament) d'accoucheuses, de fille de prêtre, de reines ...

Certains versets valoriseraient la femme en exaltant sa piété, elle incarnerait par exemple la sagesse. D'autres versets, sans stigmatiser la polygamie, contiendraient des arguments pour préserver la femme et valoriser la monogamie. Les deux facettes de la Bible qui parfois valorisent puis dévalorisent la femme, peuvent renvoyer à la situation actuelle de la femme occidentale. En effet, cette dernière se heurte encore aux inégalités de sexe persistantes, en raison d'une présumée supériorité masculine dans la famille et au travail. En Martinique, la femme est moins considérée dans le monde du travail, mais dans la vie privée elle est encore érigée en tant que : *femme potomitan*, expression qui valorise son action de force de courage, en raison de sa fonction de soutien *unique* de la famille.

Le thème de l'égalité entre les hommes et femmes n'est pas un débat récent. Il a été tout d'abord questionné par des penseurs¹⁶ philosophes ou religieux, dans différents contextes, époques et systèmes de valeurs. Il s'agissait de clarifier l'existence ou non d'une hiérarchisation entre les hommes et les femmes en questionnant les différences naturelles entre les deux sexes et en essayant de les relier ou de les éloigner de la répartition sexuée des activités, et/ou de la division du travail.

L'égalité entre les hommes et les femmes, une utopie ?

L'un des courants de la littérature sur la hiérarchie entre les sexes postule clairement que dès les origines de l'humanité, dans les sociétés patriarcales, l'existence de cette hiérarchie, parfois désignée par la « domination masculine », est établie. L'état de nature justifiait alors la préservation

¹⁶ Les philosophes grecs, dès Platon & Aristote.

de la race humaine et la valeur de la femme relevait de sa capacité à procréer. L'ordre naturel était alors posé par les dieux.

La philosophie grecque a théorisé sur l'infériorité de la femme et le droit romain l'a légitimée. Ensuite, ce sont des chercheurs anthropologues¹⁷ et sociologues (Mathieu, 1985, 1991 ; Ferrand, 1991 ; Guillaumin, 1992, 2002 ; Godelier, 1996 ; Tabet, 1998, 2001, 2004 ; Delphy, 1991, 1998, 2001, 2003, 2008) qui ont sondé cette hiérarchisation entre les hommes et les femmes afin d'identifier ses caractéristiques. Il s'agissait de savoir si la hiérarchie entre les sexes est universelle, naturelle ou spécifique, de connaître sa variabilité, de savoir comment elle avait été obtenue, d'isoler les contextes qui la légitiment, d'identifier les groupes sociaux qui la cautionnent, ceux qui la combattent, et enfin, de s'intéresser à la subordination passive des femmes. (Fraisie, 2007 ; Bourdieu, 1998). L'anthropologue, F. Héritier (1996, 2002, 2010), auteure de *l'ouvrage Masculin - Féminin*, disciple de Lévi-Strauss, a souhaité démontrer que la différence des sexes est à l'origine de toute pensée, qu'« à l'aube de l'humanité », il y avait le masculin et le féminin. Dans son deuxième ouvrage, elle ira plus loin et précisera que « le masculin domine et que cette donnée est universelle ».

De son point de vue, et il semble bien partagé par toutes les féministes, nous sommes tous détenteurs d'une grille de lecture marquée par ce qu'elle appelle « le modèle dominant archaïque ». Nos perceptions et interprétations seraient donc préalablement brouillées par un filtre imprégné d'une hiérarchie de valeurs archaïques. Cette dernière serait déjà présente dans notre tête où la prévalence de données sexuées perdure, sans qu'une explication rationnelle ne soit disponible ou recherchée. De ce fait, elle précise que l'on ne peut pas, véritablement, parler de progression sociale des femmes, en raison de cette suprématie masculine. Toujours, selon cette auteure, le matriarcat est un mythe. Elle dénonce l'existence d'une confusion faite par certains auteurs, entre le matriarcat primitif mythologique et la société matrilineaire où la filiation se fait par les femmes, mais où les détenteurs du pouvoir sont des hommes. Malgré sa dénégation de l'existence de sociétés matriarcales, nous avons pu répertorier quelques sociétés où ce sont les femmes qui sont détentrices du pouvoir, telles que les femmes *Zapotèques* qui vivent dans la vallée d'Oaxaca¹⁸ au Mexique, les *Mosuos* qui constituent une société matriarcale qui vit dans les limites de la Chine à proximité du Tibet.

¹⁷ Anthropologie sociale et génétique.

¹⁸ Ville de Juchitan de Zaragoza.

Du point de vue des sciences humaines et sociales, l'approche par les différences physiques et physiologiques entre les hommes et les femmes a bien souvent brouillé le débat de l'égalité entre les sexes. Elle a souvent été appréhendée de façon négative.

La notion de différence entre les individus dans la Grèce antique, nommée « métaphysique de la différence »¹⁹, puis son évolution en tant que concept central de la pensée anthropologique, demeure un objet de grande controverse. Dans l'approche par le genre, les différences entre les hommes et les femmes créent des clivages au sein de la société²⁰, mais elles construisent parfois le socle de politiques publiques en matière d'égalité entre les sexes (la Norvège). Elles arrivent à opposer les chercheurs en médecine et en sciences humaines. Elles semblent démontrer qu'il semble difficile de penser l'égalité dans la différence. Elles étendent le débat à toutes les différences qui créent des inégalités entre les individus.

Evelyne Heyer²¹ s'est intéressée à la différence entre les hommes et les femmes du point de vue de l'anthropologie génétique. L'un de ses centres d'intérêts est relatif à la compréhension des interactions entre l'évolution biologique et celles qui relèvent de la culture. L'anthropologie génétique cherche à retracer l'évolution de l'espèce humaine et à identifier « les forces évolutives » clés, particulièrement celles qui ont agi de façon majeure. Parmi les plus connues, on peut rappeler celle de la sélection naturelle. Heyer s'est focalisée sur la capacité qu'elle qualifie d'« extraordinaire », qu'a l'humain, de « transmettre les traits culturels ». Le postulat de départ est le suivant : il existe une grande variété d'organisations sociales, « les sociétés diffèrent selon les règles d'alliances, de résidence²², de filiation...etc. » et certains aspects de ces organisations sociales se transmettent aux générations suivantes. Selon cette approche, certains aspects de l'organisation sociale lorsqu'ils sont sexués, impactent différemment notre évolution génétique²³. Dans cette logique, pour mieux comprendre l'évolution de l'espèce humaine, il conviendrait de bien articuler le biologique et le culturel²⁴. Cette approche est intéressante car elle questionne l'actuel débat sur

¹⁹ Selon Platon et Aristote : *la différence est la négation de l'identité, la différence qui fonde la pluralité apparaît comme un moindre être.*

²⁰ Les différences entre les sexes sont des constructions sociales, naturalisées, qui cautionnent les inégalités entre les sexes, les différences sont à valoriser car elles sont sources de richesse en matière de promotion de la diversité, elles peuvent être des vecteurs de la domination masculine.

²¹ « Les différences hommes et femmes, le point de vue de l'anthropologie génétique ».

²² Si l'on s'intéresse aux règles de résidence on note que certaines sociétés sont ou ont été matrilocales ou patrilocales : cela peut se traduire par le fait qu'un couple va résider dans le même village que les parents de l'épouse ou de l'époux. L'influence de ces règles de résidence sur la diversité génétique a été étudiée depuis 1990.

²³ Cas de la patrilinéarité en Asie centrale : « rôle prépondérant de la transmission culturelle du succès reproducteur comme moyen d'aborder l'impact génétique de ces transmissions de traits culturels » conférence de Société d'Anthropologie Janvier 2014.

²⁴ L'existence d'environnements différents du point de vue culturel et biologique entre les hommes et les femmes a un impact sur la diversité génétique et donc sur l'évolution de l'espèce humaine.

l'approche par le genre. Elle la remet partiellement en question car elle souligne les différents niveaux d'interrelations entre le sexe biologique et le sexe culturel.

On le voit, l'égalité, en tant que principe moral, républicain, démocratique, exigerait, pour l'espèce humaine, que les individus puissent être traités de la même manière, aient les mêmes droits et aussi les mêmes obligations. En ce qui concerne les femmes, le caractère récent de certains acquis souligne que la lutte a été âpre et qu'elle n'est pas terminée. (1944 : le droit de vote des femmes en France, 1940 : le droit de vote des femmes au Québec²⁵). Sur le plan professionnel, en France, ce n'est qu'en 1965, que les femmes peuvent exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

En réalité, dans le monde du travail malgré une législation abondante en la matière (pas moins de six lois), l'égalité professionnelle n'est toujours pas effective.

2. L'égalité entre les hommes et les femmes se définit souvent par l'observation, l'identification et l'interprétation des inégalités

Traduire au niveau mondial une réalité sociologique n'est pas aisé. Pourtant, il existe des dispositifs de mesure de l'inégalité entre les sexes qui sont des indicateurs composites simples disponibles à partir de données simples.

Le premier indicateur, l'I.D.H. est l'indicateur de développement humain. Il est utilisé depuis 1990 dans le rapport mondial sur le développement humain. Il mesure le niveau moyen d'un pays en termes de potentialités humaines élémentaires.

Le deuxième indicateur est celui de l'I.S.D.H., c'est l'indicateur sexospécifique du développement humain. Il mesure le niveau de développement atteint dans les mêmes potentialités humaines que l'I.D.H., mais en tenant compte des inégalités sociologiques entre les femmes et les hommes.

Le troisième indicateur est celui de la participation des femmes (I.P.F.). Il se concentre sur la question de savoir si les hommes et les femmes sont à même de participer activement à la vie politique et économique et de prendre part aux processus de décisions.

L'I.S.D.H. se porte sur l'amplification des potentialités humaines, l'I.P.F. se penche sur l'usage qui en est fait.

Au XXI^e siècle, en France, en Martinique, et au Québec, malgré des évolutions qualitatives liées aux nouvelles formes d'emploi, au vieillissement de la population salariée, à l'augmentation des taux d'activité et d'emploi des femmes, le monde du travail se caractérise encore par la persistance de ségrégations verticales et horizontales professionnelles, au détriment des femmes. Les dispositifs

²⁵ 1961, date de la nomination d'une femme à l'Assemblée nationale du Québec.

de mesure de l'inégalité sociologique entre les femmes et les hommes présentés précédemment, ne seront pas utilisés pour évaluer le chemin à parcourir, au niveau de chaque pays. De façon plus simple, à la dimension d'un pays, les statistiques, c'est-à-dire le comptage du nombre de femmes et d'hommes dans les secteurs professionnels, dans les emplois, dans les responsabilités hiérarchiques par degré, constituent principalement les éléments de mesure les plus utilisés. Des études qualitatives viennent compléter cette connaissance statistique et permettent de mieux l'interpréter.

Lorsque l'on parle de ségrégation horizontale, c'est que le statisticien a procédé au comptage des femmes ou des hommes concentrés dans quelques familles d'emplois et dans quelques professions. En l'occurrence, en matière d'égalité, le sexe prioritairement observé en matière d'identification de la ségrégation, concerne les femmes.

Pour la ségrégation verticale, les statistiques soulignent principalement le fait que les femmes sont sous-représentées dans les sommets stratégiques, dans l'encadrement, et dans les professions supérieures.

Le travail féminin en France demeure encore concentré sur un nombre restreint de secteurs et d'emplois, qui sont, d'une manière générale, moins reconnus, moins rémunérés, et moins valorisés que ceux dits masculins.

Tab.1 : Concentration des femmes dans les 12 familles professionnelles en 2008-2009

Famille professionnelle	% de la population féminine occupée	% de la population masculine occupée	Part des femmes en %
Agents d'entretien	7,2	2,8	69,8
Enseignants	5,8	2,7	65,6
Employés administratifs de la fonction publique (C et ass.)	5,6	1,7	74,5
Vendeurs	5,3	1,5	75,9
Aides à domicile et aides ménagères	4,1	0,1	97,7
Aides-soignants	3,9	0,4	90,3
Secrétaires	3,9	0,1	98,0
Infirmiers, Sages-femmes	3,8	0,5	87,5
Assistants maternels	3,4	0,0	99,2
Employés administratifs d'entreprise	2,7	0,8	75,4
Employés de la comptabilité	2,6	0,4	84,5
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	2,4	2,2	49,6
Ensemble de ces 12 familles	50,6	13,2	77,5
Autres familles professionnelles	49,4	86,8	33,9
Ensemble des 87 familles professionnelles	100,0	100,0	47,4

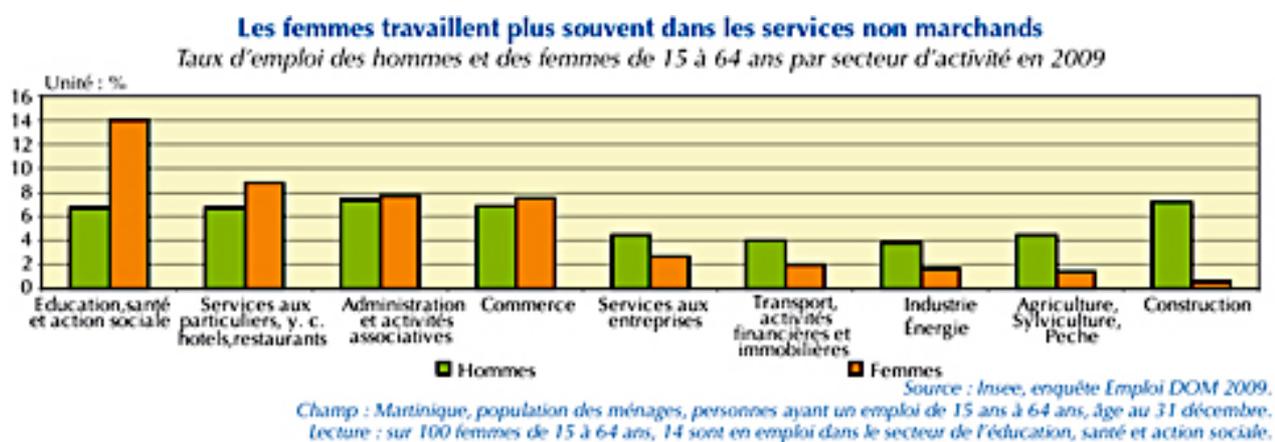
Lecture: 12 des 87 familles professionnelles regroupent la moitié des emplois occupés par les femmes (50,6 %). La catégorie qui emploie le plus de femmes est celle des agents d'entretien (874 000 femmes soit 69,8 % de la catégorie).

Source : Les chiffres clés 2011 de l'égalité homme-femme de la Direction générale de la cohésion sociale

En 2014, les chiffres clés de la Direction de la cohésion sociale confirment la persistance des concentrations féminines et masculines : 50 % des femmes se concentrent sur les 12 familles sur 87, particulièrement dans la santé, le social et les soins. Les hommes sont à 50% sur 20 familles professionnelles dont l'agriculture, le bâtiment et l'informatique.

La situation est identique en Martinique où certains secteurs d'activité sont peu ouverts aux femmes. Elles sont peu présentes sur plusieurs secteurs d'activités. C'est le cas notamment de la construction, de l'agriculture et de l'industrie. Elles trouvent plus facilement des emplois dans les services non marchands, les services aux particuliers et le commerce. Une femme sur cinq travaille dans les services non marchands. L'éducation est un secteur particulièrement attractif pour les femmes. C'est le seul secteur où elles soient largement majoritaires. Pour les hommes, la répartition par secteur d'activité est mieux équilibrée. De ce fait, les postes de certains secteurs sont majoritairement occupés par des hommes. Depuis 2002, les hommes sont de plus en plus nombreux à occuper des postes dans les services aux particuliers. En revanche, le taux d'emploi des hommes de 15 à 64 ans diminue dans de nombreux secteurs. Les baisses les plus importantes se situent dans le commerce et l'agriculture. Les femmes sont de plus en plus présentes dans le commerce. Les femmes occupent majoritairement les postes d'employés, les plus nombreux de l'Île. A l'inverse, les hommes occupent la plupart des postes d'ouvriers et de non salariés. Les cadres et les professions intermédiaires sont proches de la parité.

Fig.1 : Taux d'emploi des hommes et des femmes de 15 à 64 ans par secteur d'activité en 2009



Au Québec, on retrouve cette même concentration dans certains secteurs d'activités :

Tab.2 : Répartition des emplois selon l'industrie et répartition selon le sexe au Québec

	1991	1996	2001	2002	2003
TOUTES LES INDUSTRIES					
Total (en milliers)	3081,7	3145,9	3474,5	3592,7	3649,9
Femmes (en %)	44,1	44,7	45,4	45,7	46,3
Hommes (en %)	55,9	55,3	54,6	54,3	53,7
INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS					
Total (en milliers)	852,1	826,3	909,3	946,2	934,2
Femmes (en %)	24,5	24,7	25,5	24,5	24,7
Hommes (en %)	75,5	75,3	74,5	75,5	75,3
INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES					
Total (en milliers)	2229,5	2319,6	2565,2	2646,5	2715,8
Femmes (en %)	51,5	51,8	52,5	53,3	53,7
Hommes (en %)	48,5	48,2	47,5	46,7	46,3

Note : la somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison de l'arrondissement.

Source : Institut de la statistique du Québec « les femmes et le marché de l'emploi » 2005, 2007

Tab.3 : Les principales professions féminines et masculines au Québec en 1991 et 2001

**Les principales professions féminines et masculines
1991 et 2001, Québec**

TABLEAU 6

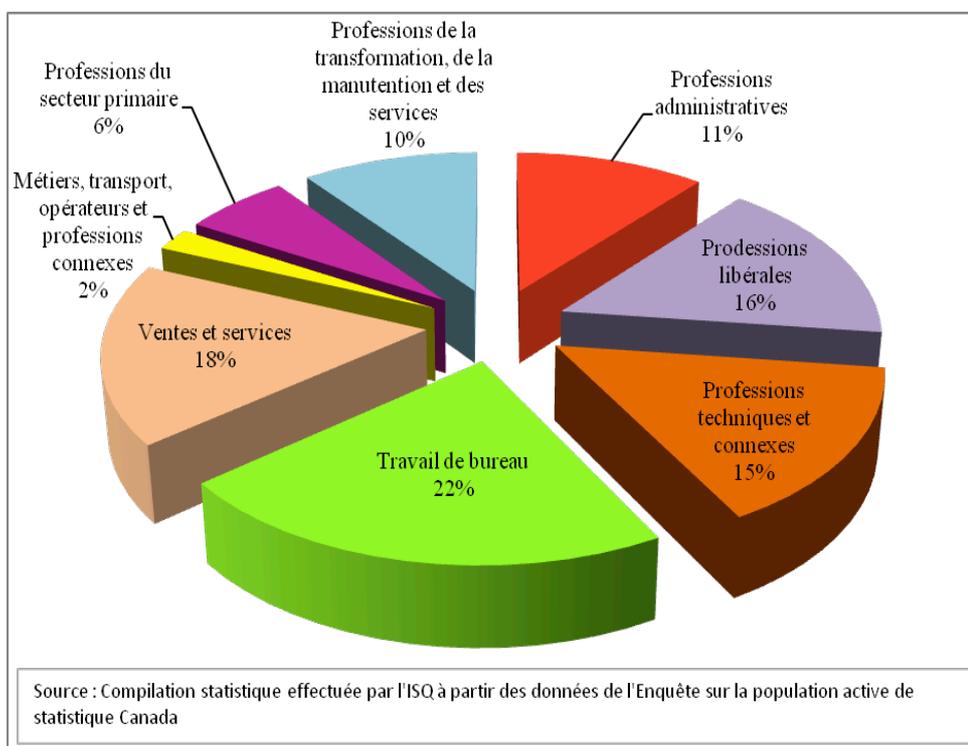
	RANG EFFECTIF		RÉPARTITION PAR SEXE	
	FEMMES	HOMMES	1991(%)	2001(%)
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	1	98,3	97,7
Vendeuses et commis-vendeuses, vente au détail	2	2	58,7	58,7
Caissières	3	3	88,0	86,5
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	5	4	81,6	87,8
Infirmières diplômées	6	5	91,4	91,0
Institutrices à la maternelle et au niveau primaire	8	6	85,8	86,0
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	20	7	95,9	95,7
Commis de travail général de bureau	4	8	79,1	83,2
Serveuses d'aliments et de boissons	7	9	80,9	79,1
Serveuses au comptoir, aides de cuisine et autres	12	10	56,8	60,5
HOMMES				
Professions en informatique	7	1	66,6	74,2
Conducteurs de camions	3	2	98,6	97,7
Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	1	3	41,3	41,3
Directeurs de la vente au détail	2	4	65,8	63,3
Concierges	4	5	81,3	79,2
Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles	5	6	99,1	99,1
Manutentionnaires	11	7	91,9	90,6
Chauffeurs-livreurs	9	8	96,7	92,8
Représentants des ventes non techniques, vente en gros	8	9	76,4	69,6
Commis d'épicerie et étagistes	17	10	73,6	71,0

Source : Institut de la statistique du Québec, données du Recensement de 2001 de Statistique Canada.

Les activités professionnelles des femmes québécoises sont comme celles des Françaises, Martiniquaises comprises. Elles demeurent concentrées dans moins de 10 familles professionnelles, contrairement aux hommes.

Au Québec, on observe entre 1991 et 2001, peu de changements dans les choix professionnels des Québécoises. En 2001, la proportion de femmes occupant des postes de secrétaires (97,7%), d’infirmières (91,0%), d’éducatrices et d’aides-éducatrices de la petite enfance (95,7%) restait très élevée. Cette dernière profession a même gagné en popularité, passant du vingtième au septième rang, en dix ans. Aucun changement n’est survenu au cours de cette période dans le sens d’un renversement même léger des tendances. Le tableau 3 met bien en relief la sous-représentation des femmes dans les occupations traditionnellement masculines. Les postes de conducteur de camions (97,7%) et de mécanicien, technicien et réparateur d’automobiles (99,1%), pour ne mentionner que ceux-là, illustrent bien le type d’emplois exercés presque en exclusivité par les hommes. Entre 1991 et 2001, ces derniers ont accentué leur présence dans les professions liées à l’informatique, leur effectif passant des deux tiers aux trois quarts.

Fig.2 : Proportion de femmes selon la catégorie professionnelle, en 2006 au Québec



En France, en Martinique et au Québec, les deux formes de ségrégations coexistent dans le monde professionnel, aujourd’hui, à des pourcentages divers, mais permettent d’affirmer l’absence de mixité professionnelle²⁶ dans les différents secteurs d’activités ainsi que dans les postes de pouvoir.

²⁶ La mixité professionnelle constaterait une présence équilibrée d’hommes et des femmes au sein d’une fonction ou d’un emploi (entre 40 et 60 %).

2.1. Les ségrégations professionnelles sont des éléments de mesure de l'égalité entre les sexes

Les ségrégations professionnelles identifiables par les statistiques ou les études qualitatives, sont tout d'abord des éléments de mesure quantitative et qualitative de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parce que ces inégalités sont persistantes et polymorphes, elles sont difficiles à combattre, mais elles sont identifiables. Quand elles sont comptabilisées à l'échelle d'un ou de plusieurs secteurs, ou repérées dans le secteur public et moins dans le privé, ou vice versa, elles peuvent être traduites en objectifs en matière d'égalité professionnelle des politiques publiques. Ainsi, dans la réglementation française, la loi s'est durcie obligeant les entreprises à réduire l'écart entre les salaires²⁷ des hommes et des femmes, sous peine de sanctions fortes d'ordre pécuniaire.

L'observation, sur plusieurs décennies, du taux de féminisation dans les conseils d'administration (CA) des sociétés cotées en bourse a fait ressortir qu'un petit pourcentage, pas plus de 10% d'entre elles, occupaient un siège dans les CA des grandes entreprises des pays de l'OCDE²⁸. La Norvège a défini des objectifs à atteindre en la matière et elle est passée à 40%²⁹ de taux de féminisation dans ses CA, dès l'instauration d'une réglementation imposant une politique stricte de quotas en 2006. Les autres pays ont obtenu de moins bons résultats en raison d'un positionnement ambigu sur cette question des quotas.

Le gouvernement du Québec a imposé à ses sociétés d'état des quotas de femmes dans leurs CA, mais il n'envisage pas de faire de même pour les sociétés cotées en bourse. Pourtant, un quart des cinquante plus grandes sociétés québécoises cotées en bourse ne compte aucune femme dans leurs CA. Dans les autres sociétés québécoises, les femmes n'occupent que 15% des sièges.

En France³⁰, l'instauration de la féminisation des instances dirigeantes des conseils d'administration et de surveillance mais pas des comités exécutifs (COMEX) a été lourde en débats et en controverses. Une loi a été promulguée en 2011 et elle instaure des quotas de 20 à 40% de féminisation des instances dirigeantes des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques (taux de 20%, trois ans après la promulgation de la loi et de 40% six ans après). Les entreprises non cotées en bourse sont les plus nombreuses, mais moins impliquées sur ces questions de féminisation de leur direction générale, malgré les contraintes réglementaires auxquelles elles sont soumises, dès 50 salariés.

2.2. Les ségrégations professionnelles sont des discriminations sexuées

²⁷ Rémunération brute annuelle des femmes est inférieure de 24% à celle des hommes, l'écart est de 14% si on neutralise le temps partie (Source : rapport du Sénat N° 279, 2012- 2013, de Gonthier-Maurin).

²⁸ Organisation de Coopération et de Développement Économique..

²⁹ L'OCDE s'est dotée d'un nouvel instrument le *gender browser* qui est un navigateur de la parité.

³⁰ Loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Les ségrégations professionnelles défavorables aux femmes peuvent se transformer en discriminations. Dès lors, elles deviennent illégales, et leurs impacts peuvent être plus percutants du point de vue de l'égalité de droit. La condition requise est que les femmes qui les subissent puissent utiliser les recours³¹ qu'offre la loi. Dans la réalité, ces inégalités ne se transforment pas en discriminations car les femmes ne réagissent pas.

Le sociologue Bourdieu dira en 1980 : « Nous sommes à travers cet habitus, à travers cette histoire incorporée, toujours exposés à être complices des contraintes qui s'exercent sur nous, à collaborer à notre propre domination » (Bourdieu, 1980).

Le concept d'habitus a été popularisé par Bourdieu. Il désigne « un ensemble de dispositions durables acquises qui consistent en catégories d'appréciation et de jugements qui engendrent des pratiques sociales ajustées aux positions sociales ». Il consiste à voir le monde social et ses hiérarchies comme allant de soi. Les inégalités ne se transforment pas en discriminations car les femmes ont peut-être intériorisé leur statut « d'inférieures » et probablement elles se sont certainement heurtées à des discriminations qu'elles n'ont pas forcément perçues en tant que telles.

L'observatoire³² des inégalités en septembre 2013 fait état du rapport remis par le Défenseur des droits qui, dans son rapport en 2012, a recensé 6500 réclamations pour discriminations. Celles qui sont relatives au sexe ne représentent que 3,3% de l'ensemble. Même si, comme nous le présenterons plus loin, on note une légère amélioration de la situation professionnelle des femmes, les inégalités entre les femmes et les hommes au travail demeurent. Le chiffre de 214 réclamations pour discriminations liées au sexe ne peut pas être la traduction de la réalité pour la France et ses régions d'Outre-mer. Les femmes n'utilisent donc pas les recours existants.

2.3. Les ségrégations professionnelles sont des objets de recherche

Les ségrégations professionnelles représentent également un objet central d'analyse pour les chercheurs. Elles constituent l'une des constantes du discours des féministes. Elles renvoient aux thèmes de la division sexuée ou genrée du travail (Smith, 1776 ; Durkheim, 1893, 2004 ; Battagiola, 1984 ; Appay 1996 ; Gardey 2001 ; Molinier 2002 ; Pfau-Effinger 2004 ; Bessin 2004 ; Kergoat 2005) et au-delà aux rapports sociaux de sexe ou de genre (Guionnet, Neveu 2004 ; Bard 2004 ; Bereni, Chauvin, Jaunnait, Revillard 2008 ; Pfefferkorn 2012).

Plus de 30 ans d'écrits, d'enquêtes et d'analyses ont intégré le genre dans leurs approches. En 1984, F. Battagiola concluait : « La différenciation selon le sexe des emplois occupés et les cheminements professionnels s'appuie sur les positions différentes des hommes et des femmes dans la sphère de

³¹ 1 : saisie du défenseur des droits (ex Halde), 2 : action en justice dans les 3 ans. Service public, mise à jour février 2014 <http://vos.droits.service-public.fr/discrimination>

³² Observatoire des inégalités : <https://www.inegalites.fr/spip>

reproduction, mais n'en résulte pas directement. C'est en effet, également à travers une politique de gestion du personnel, un ensemble de règles informelles et les stratégies des agents, que se met en place et se reproduit la division sexuelle du travail dans le cadre de la production. La division technique du travail qui tend à masquer à travers sa rationalité la division sexuelle la recoupe en fait quasi totalement ». (Battagiola, Clavel, Devreux, 1984). Ses conclusions dans le cadre de son étude sociologique, qui date pourtant de 30 ans, sur les trajectoires professionnelles, sont encore d'une grande actualité.

Les études soulignent que les hommes et les femmes accèdent à l'entreprise avec une formation comparable, mais que très vite avec l'ancienneté dans l'institution, vont se dessiner des trajectoires sexuées différenciées. Les hommes iront sur les postes d'encadrement avec une plus grande autonomie opérationnelle et les femmes n'évolueront pas. (Laufer, 2005).

En effet, dans l'entreprise, dans les hautes sphères organisationnelles, l'égalité entre les sexes est loin d'être atteinte. Les statistiques disponibles et les études qualitatives soulignent l'existence de cette ségrégation verticale pour les femmes et une concentration d'hommes dans les postes de pouvoir, qui renseigne sur une absence totale de mixité professionnelle dans les sommets stratégiques de l'entreprise. Il existe des expressions très imagées qui cherchent à symboliser l'effet de plafonnement auquel se heurtent les femmes qui cherchent à accéder aux sommets stratégiques de l'entreprise.

Souvent, le terme de « plafond de verre » (*glass ceiling*)³³ est utilisé pour désigner ce phénomène (Laufer 2003, 2004, 2005 ; Davidson, Burke 2004 ; Bard, Baudelot, Mossuz-Lavau 2004 ; Duflo 2006 ; Farcis 2007 ; Milewki 2011) mais d'autres expressions existent. Il s'agit du « plancher collant », des « murs collants » ou encore de « parois collantes ». Ces termes sont suffisamment significatifs pour exprimer tout d'abord la visibilité du parcours par les femmes (pas d'opacité dans le plafond de verre mais pas d'accès) et ensuite, pour bien illustrer la frustration qui s'en dégage quant au fait de ne pas pouvoir y accéder et d'être retenues contre leur volonté par des éléments extérieurs.

Les hommes, à l'inverse, ne rencontrent que peu de difficulté pour accéder aux secteurs et emplois fortement féminisés. A cet effet, on trouve le terme « d'escalier de verre » qui symbolise la visibilité de l'objectif à atteindre par la transparence de la matière (le verre) et l'accès possible par la progression de la montée, symbolisée par les marches.

³³ Apparu aux USA à la fin des années 1970, terme popularisé en 1996 par le *Wall Street journal*. En 1997, le BIT le définit comme « les barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ».

Des explications de nature différente sont proposées dans la littérature pour expliquer cet effet de cloisonnement des parcours ascensionnels des femmes vers les sommets stratégiques. Elles inventorient de nombreuses causes. Certaines, d'ordre général, renvoient à des causes historiques, liées à la mixité tardive des filières d'études, à l'entrée tardive des femmes dans le salariat. D'autres sont relatives à des causes fonctionnelles qui relèveraient des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises qui assigneraient aux femmes des postes d'assistance et d'expertise souvent périphériques aux postes de pouvoir. D'autres explications trouvent leur fondement dans les sciences sociales, lorsque ces dernières font référence au poids des stéréotypes et des représentations culturelles quand il s'agit des femmes et du pouvoir. Des motifs propres à l'échelle des valeurs des femmes expliqueraient l'éloignement volontaire des femmes des sommets stratégiques en raison d'une priorité accordée à la sphère privée au détriment d'aspirations professionnelles ou à une impossible conciliation entre les deux sphères.

Dans notre recherche nous travaillons sur un concept de mixité. Nous pensons que la mixité professionnelle est tout d'abord un processus en pleine mutation qui rend compte de façon relativement précise de la diversité des situations professionnelles où la différenciation et la division sexuelle sont encore effectives. Les différentes mixités constituent des témoins qui renvoient aux stéréotypes sexuels et sexistes encore en vigueur dans le monde du travail, malgré une législation abondante, des accords d'entreprises et des discours divers « politiquement corrects ».

Nous pensons ensuite que la mixité est un processus structurant qui permet la féminisation organisée des secteurs et emplois qui sont à prédominance masculine ainsi que la masculinisation des secteurs et emplois à hégémonie féminine. La rencontre entre les sexes, si elle est portée par l'engagement de l'entreprise, la négociation des acteurs sociaux, et des actions précises en gestion des ressources humaines, dans l'entreprise, peut constituer une véritable mise en altérité susceptible de modifier les actuels rapports sociaux de sexe.

Les fondements divers des obstacles à l'avancée professionnelle des femmes nous permettent d'identifier deux voies de recherche qui demandent des approfondissements. La première est relative à une connaissance plus approfondie des obstacles, particulièrement ceux qui relèvent des représentations sociales défavorables aux femmes dans le travail et dans les lieux de pouvoir. La deuxième s'intéresse aux voies d'amélioration, donc à la mixité professionnelle et aux pratiques de gestion des entreprises.

Sur la base de ces axes de recherche nous nous proposons d'approfondir deux points en particulier : tout d'abord, le rôle des stéréotypes comme facteur principal d'influence dans les choix, les comportements et les attitudes des femmes et des hommes dans l'orientation et dans l'emploi.

Ensuite, nous étudierons le rôle socialisant et conservateur de la religion, particulièrement la religion catholique dans la construction des stéréotypes de genre.

Dans les paragraphes qui suivent nous présenterons nos interrogations de départ, notre motivation pour ces travaux de recherche doctorale sur le thème de la mixité entre les hommes et les femmes dans les sphères de direction, notre questionnement, notre posture de chercheur, et notre cheminement théorique et expérimental.

3. Nos motivations, nos constats, notre projet de recherche, nos limites

3.1. Notre motivation pour cet objet de recherche

Notre volonté d'effectuer cette recherche doctorale est née en 2009, d'un auto-bilan que nous avons effectué de notre pratique professionnelle de plus de 24 ans d'activités dans l'accompagnement des entreprises dans le champ de l'ingénierie des compétences. (Minet, Parlier, De Witte 1994 ; Parlier 1997 ; Zarifian 1995, 1997, 2001 ; D'iribarne 2001 ; Leboterf 2004). Sous ce vocable d'ingénierie de compétences, il s'agit de permettre à l'entreprise de disposer en quantité et qualité des compétences dont elle a besoin, en procédant à son endroit à une assistance au recrutement, à la mobilité verticale, horizontale, à la formation ou à la combinaison de ces différentes actions.

3.2. Nos constats

Depuis 2005, nous nous sommes vue confier des missions d'aide au recrutement par nos clients fidélisés. Toutes ces missions concernaient des offres de compétences, c'est-à-dire des emplois à pourvoir dans la sphère de direction générale (directeur de département, de services, directeur général adjoint, secrétaire général...etc.). Tout au long de ces interventions en entreprise et dans la durée, nous avons été surprise par la récurrence de situations d'inégalités entre les sexes, que nous avons pu noter au cours de nos huit dernières missions.

Nous nous sommes rendue compte, tout d'abord, que les sommets stratégiques de l'entreprise étaient essentiellement masculins, autrement dit que la gouvernance n'était pas mixte.

Henry Mintzberg précise que l'on peut décrire une organisation suivant cinq composantes fondamentales dont les trois premières seront toujours présentes quel que soit le modèle d'organisation envisagé. Il s'agit du centre opérationnel, du sommet stratégique et de la ligne hiérarchique (Mintzberg, 1996, p. 42-46). Mintzberg définit comme suit le sommet stratégique : « Il est composé de cadres dirigeants et de leurs conseillers. Sa fonction est de faire en sorte que l'organisation remplisse sa mission de façon efficace et qu'elle serve les besoins de ceux qui la contrôlent, ou ont du pouvoir sur elle ». En faisant référence au sommet stratégique Mintzberg désigne ce qu'aujourd'hui on nomme « la gouvernance d'entreprise ».

Apparu en France dans les années 1990, le terme dérivé de *governance* désigne la façon dont le pouvoir est organisé et exercé au sein dans l'entreprise. Ce terme s'est généralisé dans son usage appliqué aux entreprises. Ce terme de gouvernance d'entreprise ou *corporate governance*, au lieu de « gouvernement » à la française, désigne l'articulation entre l'actionnaire et la direction de l'entreprise. Il concerne le fonctionnement du conseil d'administration, du directoire et du conseil de surveillance. Ce sont les membres du conseil d'administration, le président, le directeur général, les membres du CODIR (comité de direction) ou les membres du COMEX, le personnel rattaché au président, certains cadres généralistes ou spécialistes.

Ensuite, nous avons également noté que la culture d'entreprise et les pratiques de gestion de la ressource humaine étaient peu favorables aux femmes. Les femmes qui « réussissaient » dans l'entreprise ne semblaient pas des « femmes ordinaires », contrairement à la majorité des autres cadres masculins. Elles étaient plus diplômées, avaient du leadership, voire de l'ascendant sur tous. Elles pouvaient être très directives mais aussi persuasives. Certaines appartenaient à des réseaux sociaux ou politiques parfois essentiellement masculins.

Enfin, nous nous sommes donc intéressée aux argumentaires et aux questionnements de décideurs lorsqu'ils refusaient des candidates de sexe féminin au poste de pouvoir. Nous avons constaté qu'ils faisaient souvent référence à la jeunesse de la candidate, à la question de la maternité réelle ou à venir, au nombre et à la difficulté des équipes à manager, au sureffectif féminin existant dans certains services. Ces remarques étaient singulièrement les mêmes, même dans le cas de l'existence de jurys de décideurs mixtes.

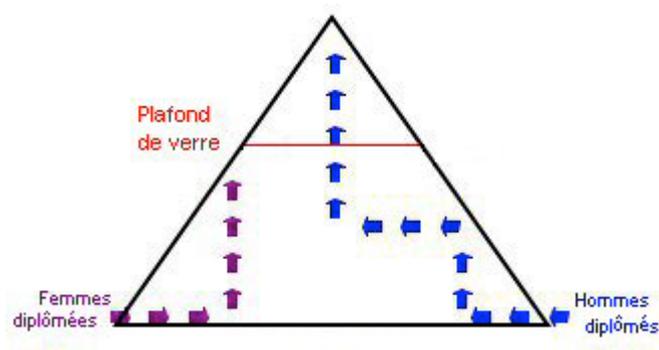
3.3. Notre problématique, nos hypothèses

Comment expliquer alors que quelques femmes arrivent à atteindre le sommet alors que la majeure partie d'entre elles n'y accède pas ? Sont-elles vraiment moins nombreuses que les hommes à postuler ? Qu'est ce qui explique que leur évincement semble faire l'objet d'un certain consensus ?

Le consensus sur les représentations défavorables aux femmes au travail dans les lieux de pouvoir, qui paraît partagé par les deux sexes, nous a semblé central. Il nous a amenée à nous intéresser à l'action juridique de l'État en matière d'égalité professionnelle, à examiner l'inventaire des pratiques d'entreprises, à nous renseigner sur l'histoire du travail des femmes et de la mixité scolaire. Il a en outre canalisé notre cheminement théorique sous un éclairage anthropologique et sociologique inventoriant les points de vue des auteurs sur la question des rapports sociaux de sexe, sur la division sexuée du travail, sur les représentations sociales. Dès lors, notre problématique était posée ; il s'agissait de questionner la permanence de ce plafonnement vertical des carrières des

femmes, de s'étonner du peu d'avancées, malgré l'intérêt qu'il suscite, ces quelques dernières années, et de formuler nos hypothèses.

Fig.3 : Le plafond de verre schématisé



Nous avons fait l'hypothèse que le frein majeur à l'avancée des femmes dans les postes de pouvoir relève de la persistance de stéréotypes sexués défavorables aux femmes dans le travail. Ces stéréotypes semblent bien ancrés dans l'imaginaire collectif parce qu'ils se sont construits dès l'origine des temps, dans différentes civilisations et qu'ils font encore partie des normes et codes sociaux en vigueur.

Nous avons souhaité poser comme deuxième hypothèse le lien existant entre les stéréotypes sexués défavorables à la femme, dans les zones de pouvoir, dans le monde du travail et les codes et valeurs construits et communiqués par l'église catholique en France, en Martinique et au Québec.

3.4. Originalité de la démarche

Nous avons considéré qu'une approche comparée entre la Martinique et le Québec serait d'un réel apport pour la recherche de solutions. L'idée qui sous-tendait notre choix du Québec était que cette province francophone avait connu l'esclavage tout comme la Martinique, du XVII^e siècle au XIX^e siècle en raison de la présence française dans ces deux territoires. La province du Québec se caractérise par un multiculturalisme³⁴ et un sens aigu de l'altérité³⁵ qu'on lui prête. Aussi, dans cette logique, elle devrait être très avancée sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes et pourrait ainsi servir de cadre de référence, permettant des transferts de savoir-faire en la matière pour agir plus efficacement en matière d'égalité professionnelle en Martinique.

Dans son ouvrage *Comparer l'incomparable*³⁶, Détienne (2005) soutient « qu'on ne compare que ce qui est comparable ». D. Groux précise : « Selon le principe qu'on ne peut comparer que ce qui est

³⁴ Donnée présente dans la constitution

³⁵ Ouellet, P. (2003) : *Le Soi Et L'autre : L'énonciation De L'identité Dans Des Contextes*, P.U. De Laval, 2003, in Letourneau, J (2003) : *L'altérité Chantée, L'altérité Vécue*, Université de Laval.

³⁶ Détienne, M. (2009) : *Comparer l'incomparable* », Paris : le Seuil, Collection : Points essais, 208 pages.

comparable, il faut veiller à la qualité des données et à ce qu'elles recouvrent »³⁷. La Martinique, département français d'Outre-mer de 1100 km² située dans les petites Antilles et la ville capitale du Québec³⁸, 454,28 km² située dans l'hémisphère Nord, semblent de ce point de vue, incomparables. Pourtant, la comparaison occupe une place centrale en sociologie, mais également dans d'autres disciplines, comme l'histoire, les sciences politiques³⁹ et particulièrement dans une dimension internationale.

Comparer, c'est, dans un domaine précis ou dans plusieurs domaines, opérer des regroupements et des distinctions, c'est questionner les contextes en recherchant des similitudes ou l'inverse, c'est s'intéresser aux autres, les connaître, c'est aussi penser l'altérité dans la reconnaissance et dans l'acceptation de la différence⁴⁰.

Si l'on devait s'intéresser aux différences, en tant que frein à la comparaison, on pourrait s'arrêter immédiatement à la superficie, à l'importance de la population, à la vitalité de l'économie et sur un plan qualitatif, comme dans le cadre de la psychologie sociale telle que Brown⁴¹ l'a définie, noter l'existence de représentations collectives positives dans la relation à l'autre au Québec et beaucoup moins en Martinique.

Il s'agit dans notre travail de recherche de procéder à une analyse comparative sur le thème de la mixité professionnelle dans les sphères de décision et de direction des entreprises entre ces deux régions. Notre objectif est de comparer les écarts de taux de féminisation concernant les postes de pouvoir dans ces deux entités géographiques tout en n'omettant pas de nous interroger sur les éléments explicatifs de ces écarts. Dans la démarche comparative, nous avons été sensibles aux dérives potentielles. En effet, comme le préconisent D. Groux⁴² et C. Vigour⁴³, des précautions méthodologiques sont utiles pour les combattre. Il faut en particulier que le chercheur cherche à

³⁷ *Dictionnaire d'Éducation Comparée*, Groux D. (dir.), L'Harmattan, 2003, 436 pages, p. 136. Cf. également Groux D., « Penser la comparaison en éducation », *La Revue Française d'Éducation Comparée*, n°5, septembre 2009, p. 68 et Groux D., Note de synthèse « L'éducation comparée : approches actuelles et perspectives de développement », *Revue Française de Pédagogie*, n° 121, octobre-novembre-décembre 1997, p. 118.

³⁸ Population de la Martinique de 397 732 en 2006/ population de la Ville du Québec 491 000 habitants en 2006

³⁹ Baby, S., Zacharini-Fournel, M. (2010) : *Réflexions méthodologiques autour de la comparaison internationale*.

⁴⁰ « La démarche comparative, ou dialectique, de confrontation et de rencontre du même et de l'autre [...] permet à l'individu d'accroître ses capacités de compréhension de ce qui n'est pas lui, de s'ouvrir sur le monde et d'abandonner son ethnocentrisme », Groux D. (1997), Note de synthèse « L'éducation comparée : approches actuelles et perspectives de développement », *Revue Française de Pédagogie*, n° 121, octobre-novembre-décembre 1997, p. 126.

⁴¹ Brown, R. (1965): *Social Psychology*. New York, Free Press. « La psychologie sociale étudie les processus mentaux (ou les comportements) des individus déterminés par les interactions actuelles ou passées que ces derniers entretiennent avec d'autres personnes » Source : Brown, R. (1965).

⁴² Groux D., Porcher L. (1997), *L'Éducation Comparée*, Nathan, coll. Les Repères pédagogiques, 155 pages. Groux D., Note de synthèse « L'éducation comparée : approches actuelles et perspectives de développement », *Revue Française de Pédagogie*, n° 121, octobre-novembre-décembre 1997, pp. 111-139. Groux D. (dir.), *Dictionnaire d'Éducation Comparée*, L'Harmattan, 2003, 436 pages. Groux D., « Penser la comparaison en éducation », *La Revue Française d'Éducation Comparée*, n°5, septembre 2009, pp. 63-86.

⁴³ Vigour, C. (2005) : *La Comparaison en sciences sociales. Pratiques et méthodes*, Paris, La Découverte, collection : guides et repères, 335 pages.

prendre de la distance par rapport au terrain, tente de connaître l'autre, et garde à l'esprit l'idée de classer, d'ordonner et de généraliser. La recommandation qui nous a paru la plus instructive pour notre travail est celle de la distance qui nous garantit une certaine rigueur propre à toute démarche scientifique. Nous développons dans les premiers paragraphes du chapitre 3 la démarche comparative, sa portée et ses limites.

3.5. Notre neutralité par rapport à ce thème

Comme nous venons de l'expliquer, dans le cadre de ce travail doctoral, il nous semble important de garder à l'esprit que notre cheminement est fortement imprégné de nos observations professionnelles, mais aussi de notre parcours de vie et de notre statut de femme.

En ce qui nous concerne, nous sommes souvent animée d'un fort sentiment d'injustice qui nous oblige à en faire plus : à vouloir étudier davantage, à prendre des initiatives, à chercher à se démultiplier pour essayer de tout assumer, à paraître forte et déterminée pour ne pas être évincée.

En effet, une première question se pose. Peut-on écrire ou lire une thèse sur les questions d'égalité entre les sexes, en se détachant totalement, de l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe et de son vécu personnel ?

Les pensées, les discours, les actes ne sont-ils pas invariablement entachés du poids des normes masculines ou féminines qui les ont construits, mais qui les conditionnent également ?

Par ailleurs, une deuxième question se pose également. Faut-il être une femme pour parler en toute légitimité des questions d'égalité entre les hommes et les femmes ?

Dans la littérature, sur les thèmes de l'égalité et de la mixité, que ce soit dans l'enseignement, dans la vie de tous les jours ou au travail, tout semble passer par un filtre qui relève de l'appartenance à l'un des deux sexes.

Ainsi, Simone De Beauvoir, écrivaine célèbre, agrégée de philosophie, écrivait en 1949 dans l'introduction de son célèbre ouvrage *Le Deuxième sexe* :

« Je me suis agacée parfois au cours de discussions abstraites d'entendre des hommes me dire : « vous pensez telle chose parce que vous êtes une femme » [...] il n'était pas question de répliquer, et vous pensez le contraire parce que vous êtes un homme » ; car « il est entendu que le fait d'être un homme n'est pas une singularité ». (De Beauvoir, 1949).

La sociologue Zaidman évoque dans les cahiers du CEDREF, mis en ligne en 2009, sur le thème de la mixité, le « cas Goffman ». Elle explique comment ce sociologue américain a été fortement *boudé* et critiqué en raison de deux de ses ouvrages (Goffman, 1978) sur les relations entre les

hommes et les femmes⁴⁴. Elle évoque l'existence d'interprétations abusives qui semblent avoir été faites par des féministes, qui demeuraient persuadées que Goffman s'exprimait au nom du groupe des dominants que sont « les hommes ». La conséquence négative de cette pensée sectaire est qu'elle a nié tout l'apport des textes de Goffman à la sociologie des interactions. On pourrait généraliser sur le « cas Goffman » en gardant à l'esprit cet effet pervers de certaines postures féministes intransigeantes, même si elles sont compréhensibles.

« Mais que des hommes – sociologues et universitaires écrivent sur les rapports entre les sexes et le soupçon prend forme, inversant la situation : c'est parce qu'ils sont des hommes (écrivant sur des femmes) donc des dominants qu'ils écrivent ce qu'ils écrivent. » (Goffman, 1978).

Tout comme De Beauvoir et Zaidman, il faut souligner également que ce filtre étroitement lié à l'appartenance à un sexe ou à un autre, semble agir essentiellement à travers un prisme particulier, celui de la domination masculine. La référence à Pierre Bourdieu, sociologue réputé pour son intérêt pour les mécanismes de reproduction des hiérarchies sociales, s'impose, à propos de son livre, *La Domination Masculine*, qui fortement médiatisé, a fait débat et a fortement dérangé certains de ses pairs. Dans un extrait de l'introduction de son livre, P. Bourdieu écrit :

« La domination masculine est tellement ancrée dans nos inconscients que nous ne l'apercevons plus, tellement accordée à nos attentes que nous avons du mal à la remettre en question. Plus que jamais, il est indispensable de dissoudre les évidences et d'explorer les structures symboliques de l'inconscient androcentrique qui survit chez les hommes et chez les femmes ». (Bourdieu, 1998).

Cet ouvrage, publié en 1998, a fait l'objet d'un article intitulé « Controverses » dans la revue *Travail Genres et Sociétés*, en avril 1999. Une des questions au cœur de cette controverse était liée au fait que le critère de l'appartenance à un sexe pouvait ou non légitimer des paroles et des actes sur la question des relations entre les sexes.

Construire de nouveaux rapports sociaux de sexe, donc réussir la mixité professionnelle hommes-femmes impliquerait que l'on travaille en profondeur sur les représentations sociales puisque l'on s'appliquerait à agir autant sur les causes que sur leurs manifestations, particulièrement dans les organisations de travail.

4. La présentation de la thèse

Après cette introduction que nous avons souhaitée un peu détaillée,

⁴⁴ Goffman, Erving, « The Arrangement Between The Sexes », *Theory Society*, n°1, vol V, 1978, *Gender Advertisements*, 1st Harper colophon ed.) New York, NY : Harper & Row.

- une **Première Partie** intitulée « Contextes et état des lieux » abordera, dans le chapitre 1, la mise en contexte de l'étude, l'état des lieux et la problématique, et dans le chapitre 2, le cadre théorique sur lequel nous nous appuyons pour donner sens à nos travaux de recherche.
- Le Chapitre I comprend une première sous-partie où nous présenterons les enjeux pluriels d'une transformation sociale vers plus d'égalité entre les sexes. Une seconde sous-partie exposera l'état des lieux de la mixité professionnelle dans les lieux de pouvoir, ce qui nous permettra d'explicitier davantage notre problématique et de présenter l'esprit de notre recherche.
- Le Chapitre II présentera notre cadre théorique avec une première sous-partie qui valorisera les concepts de mixité et de genre. Une deuxième sous-partie fera une place centrale à la fonction de socialisation différenciée entre filles et garçons relevant de l'église catholique. Une dernière sous-partie, la troisième, présentera une autre grille de lecture relative aux représentations sociales et aux stéréotypes.
- Une **Deuxième Partie** présentera en deux chapitres le détail des résultats de nos investigations.
- Dans le Chapitre III, la présentation de la démarche générale, de la méthode et des ses limites sera détaillée. Puis seront présentés les différents résultats des travaux sur l'orientation scolaire, le taux de mixité de l'emploi de directeur, ainsi que sur l'auto-censure des femmes dans la fonction de Directeur/Directrice Général/Générale.
- Le Chapitre IV ouvrira la discussion après que nous nous serons livrée à l'analyse des résultats et terminera par des recommandations visant à faciliter la mise en place de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises, particulièrement pour les postes de pouvoir.
- Une conclusion clôturera cette présente thèse.

Présentation schématique du travail de recherche

- L'égalité : principe, valeur, utopie ?
- L'égalité entre les hommes et les femmes se définit aussi, par l'observation, l'identification et l'interprétation des inégalités ;
- Présentation de nos motivations, notre cheminement, nos limites

Partie I : Contexte, concepts et théories

Mise en contexte de l'étude : Répondre aux enjeux socio- démographiques, économiques et sociétaux

État des lieux : pas de mixité dans les sphères de décision

Problématique : compte tenu des enjeux, comment introduire la mixité

Hypothèse 1 : insuffisante prise en compte des stéréotypes

Hypothèse 2 : poids des normes religieuses

Réintroduire la mixité, interpréter avec le concept du genre en sociologie

La socialisation de genre opérée par l'église catholique

Les représentations sociales, les stéréotypes

Partie II : La recherche Analyse et propositions

Expérimentation 1 : identifier les facteurs d'influence dans l'orientation scolaire Martinique-Québec- V.C

Expérimentation 2 : auto- élimination des femmes dans l'offre de compétences Martinique-Québec- V.C, isoler la variable « emploi de directeur général » et explorer la question d'auto-élimination des femmes dans l'offre de compétences Martinique-Québec- Martinique- Québec-V.C

Expérimentation 3 : isoler dans les discours des papes et encycliques, ce qui pourrait constituer une des explications au rôle social assigné à la femme.

Analyses, discussions

Propositions d'actions permettant de réussir la mixité hommes-femmes, particulièrement dans les fonctions de direction supérieure

Conditions d'optimisation de la lutte contre les stéréotypes sexués : Capitaliser, Évoluer.

PREMIERE PARTIE

Chapitre 1. Mise en contexte de l'étude, état des lieux et problématique

I.1. Mise en contexte de l'étude

La question de l'emploi a été longtemps articulée à celle de la croissance économique au départ en retraite, renforcée par le dynamisme des créations d'emplois. Depuis plus de quinze ans, le thème du « travail décent » est apparu comme un objectif central des recommandations du Bureau international du travail (BIT). Cette préoccupation a été reprise en 2000 par l'Union Européenne aux Sommets de Lisbonne. Mais treize ans après, en 2013, elle demeure encore d'actualité pour toutes les femmes qui accèdent de plus en plus nombreuses au marché du travail, mais qui subissent le sous-emploi, le temps partiel, les écarts de salaire, l'enfermement dans certains secteurs d'activités et emplois.

Par ailleurs, les tendances sociodémographiques de vieillissement de la population qualitative, de féminisation de la population active, d'évolutions sociétales, viendront complexifier cette question de l'emploi. L'emploi sera probablement impacté, aussi bien par une évolution quantitative de la demande que par des mutations qualitatives. Dans les courts et moyens termes, les départs à la retraite s'échelonneront ou, à l'inverse, seront massifs et les créations d'emplois créeront également une croissance importante du volume d'emplois, avec pour impact le probable retour au plein emploi.

Cette croissance de l'offre d'emploi gagnerait à ne plus être envisagée uniquement sous l'angle de la baisse du taux de chômage. Elle devrait constituer une excellente opportunité de promotion de la qualité de l'emploi⁴⁵, par le développement de la mixité des emplois, le renouvellement des pratiques de recrutement, la pertinence des politiques de formation et la gestion plus équitable des carrières pour les deux sexes.

I.1.1. Les enjeux sociodémographiques et la mixité professionnelle

I.1.1.1. Réduire l'écart entre les taux d'emploi sexués

En France en 2011, le taux d'emploi des femmes entre 20 et 64 ans ayant terminé leurs études est de 66,8% contre 76,2% pour les hommes. Ce pourcentage correspondrait à la moyenne des pays de

⁴⁵ Les termes anglais de référence sont *job quality* et *quality in work*.

l'OCDE. Le projet gouvernemental français est de continuer à réduire l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes.

Au Québec, pour la même année, les taux d'emploi des femmes sont supérieurs à ceux de la moyenne des pays de l'OCDE soit 69% pour le taux d'emploi des femmes contre 75% pour les hommes. Selon l'OCDE, cette réduction d'écart entre les taux d'emplois des deux sexes permettrait d'accroître la croissance de 0,5 point par an.

Ne pas continuer à éloigner quantitativement et qualitativement une part importante de la population, c'est-à-dire celle qui est constituée par les femmes, constitue un enjeu économique et social majeur des prochaines décennies. Les évolutions socio-démographiques caractéristiques de ce XXI^e siècle telles que le vieillissement et la féminisation de la population en France, au Québec, et en Martinique, ainsi que les mutations de la structure familiale, impacteront très fortement et davantage les besoins en main-d'œuvre des années à venir.

Sur la question du genre, la situation actuelle relative aux inégalités dans l'emploi tant au niveau vertical qu'horizontal⁴⁶ devra être significativement améliorée. L'emploi féminin qui se caractérise trop souvent par la précarité, les bas salaires, le temps partiel, malgré le niveau de qualification élevé des femmes comparativement aux hommes, devra également évoluer positivement, pour s'inscrire dans les objectifs d'égalité entre les sexes qui sont au cœur des politiques publiques actuelles tant en France qu'au Québec.

I.1.1.2. Les enjeux directement liés au vieillissement de la population mondiale

Le vieillissement de la population constitue une tendance à long terme qui s'est accentuée dans l'Union Européenne (UE) il y a plusieurs dizaines d'années. Il se traduit par une part croissante de personnes âgées et une part décroissante de jeunes et de personnes en âge de travailler. Le sommet de la pyramide des âges de l'UE pour 2011 s'est élargi⁴⁷.

Les dernières projections démographiques d'Eurostat⁴⁸ qui concernent la période 2011-2060, d'après le scénario de référence, ne soulignent pas l'existence d'une contre-tendance, mais confirment plutôt que la population de l'UE⁴⁹ en âge de travailler accuserait encore une forte baisse avec l'accentuation de la part grandissante des personnes âgées et surtout des personnes « très âgées » en France. Pour le Québec, le chercheur à l'INRS, Y. Bussièrès fait référence au même phénomène de vieillissement de la population (Bussièrès et al, 2006).

I.1.1.3. La structure sexuée de la population mondiale

⁴⁶ Sphères de direction, de décision.

⁴⁷ Données d'EUROSTAT, octobre 2011.

⁴⁸ EUROPOP 2010, données d'EUROSTAT.

⁴⁹ UE-27 (27 Etats membres).

L'INED⁵⁰ précise qu'en 2011, il y avait sept milliards d'habitants dans le monde. La projection fait état de neuf milliards en 2050. Une précision dans ses rubriques⁵¹ à l'attention du grand public relate « qu'il y a le même nombre de femmes et d'hommes sur la terre, mais que dans le détail il y a légèrement plus d'hommes que de femmes ».

En 2010, de façon plus précise, il y a 102 hommes pour 100 femmes. Pour 1000 personnes dans le monde, on recense que 50,4% d'entre elles sont des hommes. Il naît plus de garçons que de filles, 107 contre 100, mais les garçons meurent plus que les filles, c'est vrai dans l'enfance mais aussi à l'âge adulte malgré l'augmentation de l'espérance de vie.

Il est intéressant de souligner l'importance de la naissance d'un garçon par rapport à celle d'une fille, particulièrement dans les sociétés asiatiques.

Dans un article du périodique *Le Monde Diplomatique* datant de juillet 2006, intitulé L'Asie manque de femmes, une journaliste explique comment l'intervention humaine modifie la structure sexuée d'une population (Attani, 2006). La structure sexuée d'une population se détermine tout d'abord à partir de la proportion de chaque sexe à la naissance puis par la fréquence des décès des hommes et des femmes à chaque âge de la vie.

Dans de nombreux pays d'Asie, ces deux lois sont souvent contrecarrées par des préférences culturelles, des pratiques sociales, politiques⁵² et médicales diverses⁵³. On a pu noter que l'intervention humaine⁵⁴ pour la sélection des naissances discriminant la naissance des filles, est un phénomène qui concerne également l'Europe de l'ouest, des Balkans au sud du Caucase (Duthé, Guilmoto, 2013). Aujourd'hui, le déficit de femmes⁵⁵ est tel que toutes sortes de pratiques licites et illicites visent à l'enrayer.

En janvier 2011, on recensait 63 136 180 personnes en France métropolitaine, dont 51,5% de femmes. La population masculine est majoritaire jusqu'à 35 ans ; au-delà de cet âge, les femmes sont plus nombreuses. En France, en 2010, c'est à l'âge de 25 ans que l'on retrouve le même nombre de personnes des deux sexes. En janvier 2011, les femmes représentent 58,6% des 65 ans et plus.

En Martinique, à cette même date, la population est estimée à 316 371 personnes dont 55% sont des femmes. Au Québec, en janvier 2011, la population de la ville capitale est de 516 620 habitants, dont 51,8% sont des femmes.

⁵⁰ Institut national d'études démographiques.

⁵¹ « Foire aux questions » rubrique : population mondiale, INED.

⁵² Politique de l'enfant unique en Chine depuis 1979.

⁵³ Déséquilibres démographiques, *Le Monde Diplomatique* de juin 2006, échographie en 3D qui permet d'identifier le sexe de du fœtus.

⁵⁴ Avortement sélectif des filles.

⁵⁵ Armatya Sen, Économiste indien, "More than 100 million of women are missing", *The New York Review of Books*, 20 décembre 1990.

I.1.2. Les enjeux liés aux besoins de renouvellement de main d'œuvre

Le contexte macro-économique est placé sous le signe de grands questionnements quant à sa nouvelle configuration. Les deux prochaines décennies seront traversées par de nombreuses évolutions démographiques, sociétales, structurelles profondes qui en modifieront la structure profonde.

La France, la Martinique, le Québec seront plus peuplés, auront une population plus âgée et plus féminine au niveau de la part active. Les mutations sociales, familiales et les actuelles caractéristiques du marché du travail devront donc s'harmoniser avec les nouveaux besoins quantitatifs et qualitatifs qui émergeront du marché de l'emploi.

En France, l'INSEE⁵⁶ a réalisé, en 2009, une étude sur la mixité professionnelle en prospective en mettant en avant la problématique de départ de 300 000 salariés d'ici à 2020 dans 22 domaines professionnels regroupant plus de 86 familles professionnelles. L'observation statistique par genre souligne que les départs concernent des métiers qui ne sont pas mixtes. Se posera alors la question du renouvellement des compétences dont les métiers auront besoin.

En 2014, le plan de mixité professionnelle des métiers défini par le gouvernement a pour finalité le développement de plus d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi et de rendre un tiers des métiers mixtes en 2025. Dix secteurs seront ciblés. A titre d'illustration, moins d'un métier sur huit peut être considéré comme mixte aujourd'hui.

Par ailleurs, le rapport élaboré par France Stratégie⁵⁷, organisme qui remplace le Centre d'analyse stratégique et la DARES, fait état d'un scénario très réaliste d'une PMQ⁵⁸, c'est-à-dire d'une prospective des métiers et qualifications, pour 2022. Il ressort de cette étude que 800 000 postes seront à pouvoir en 2022⁵⁹.

Les tendances lourdes en France sont les suivantes :

- poursuite de la tertiarisation des emplois,
- développement des métiers du commerce et des services (les soins),
- stabilisation des métiers industriels,
- repli des métiers agricoles, des emplois administratifs de la fonction publique, du secrétariat,
- diminution des ouvriers et employés qualifiés, progression de l'emploi qualifié et très qualifié (cadres).

La question qui demeure posée est de savoir comment modifier les caractéristiques actuelles de l'emploi afin qu'elles s'inscrivent dans les objectifs d'égalité et du « travail décent ».

⁵⁶ Institut national de la statistique et des études économiques.

⁵⁷ Créé le 22 Avril 2013.

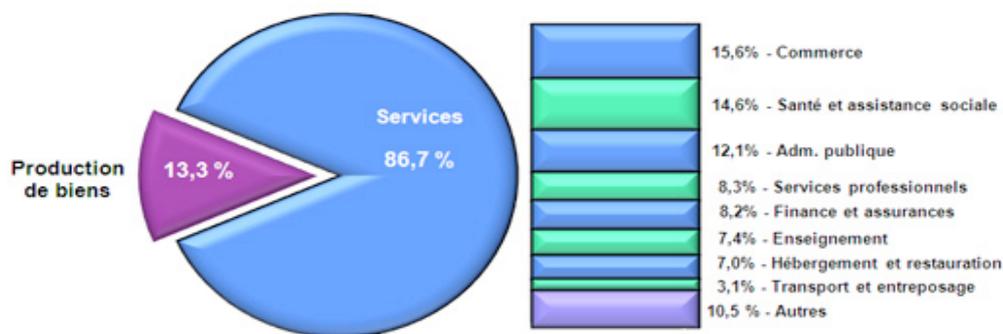
⁵⁸ La PMQ existe depuis 1990.

⁵⁹ Dans l'étude, il est précisé entre 735 000 et 830 000 entre 2012 et 2022.

La province du Québec se caractérise par une vitalité économique de certaines de ses régions et par la faiblesse du taux de chômage, ce qui n'est ni le cas de la France⁶⁰ ni celui de la Martinique⁶¹. Au niveau du chômage, le taux qui concerne le Canada est de 7,7% et de 5,2% pour la Ville capitale du Québec au troisième trimestre 2013⁶².

La répartition des emplois par secteur 2010, schématisée sur la figure suivante, fait ressortir, tout comme en Martinique, la prépondérance des services. Ces services correspondent à un fort pourcentage à l'emploi public.

Fig. 4 : Répartition des emplois par secteur en 2010 au Québec



Source : Emploi Québec service du développement économique 2011

Le défi consistera pour le Québec à satisfaire des besoins en effectifs et certainement en compétences nouvelles. La particularité pour le Québec réside dans les taux des départs qui sont relativement importants : 78,4% en moyenne pour tout le Québec à échéance 2016.

C'est dans la ville capitale du Québec et la couronne nord de la ville de Montréal que l'emploi a connu sa plus forte progression de 2008 à 2012 (6,7% de progression pour la ville capitale du Québec sur la période précitée) grâce à la diversification de son économie, pilotée par les TIC (technologies de l'information et de la communication) et le développement d'activités en lien avec les « sciences de la vie ». Dans la ville capitale, c'est l'emploi public qui stabilise l'économie de la région. Au-delà, c'est l'industrie de services qui occupe une place prépondérante dans l'emploi privé avec plus 88%⁶³.

En 2012, le secteur des biens a perdu 9200 emplois, alors que celui des services en a gagné 15 200. Dans le centre du Québec, en dehors de la présence de grandes entreprises internationales, l'économie repose sur la production manufacturière (1 emploi sur 4) et les parcs industriels continuent à s'étendre. Le Québec a recensé six secteurs clés qui sont nommés « industries » et qui sont les suivants :

⁶⁰ 10,1% en avril 2014 pour la France au sens du BIT, source Insee.

⁶¹ 22,8% en 2013 au sens du BIT, source Insee Martinique.

⁶² Source : Institut national de la statistique du Canada, et Institut de la statistique du Québec 2008-2013.

⁶³ Institut de la statistique du Québec, 2012.

1. Assurances et service financiers
2. Science de la vie
3. TIC et électronique
4. Transformation alimentaire
5. Bâtiments verts et intelligents
6. Matériaux à valeur ajoutée et matériels de transports

Les besoins immédiats se situent dans la fonction publique avec les départs à la retraite dans deux ans (2016). Pour situer l'emploi public, il est estimé à 62 500 salariés qui travaillent dans 20 ministères et 70 organismes pour toute la province du Canada. La ville capitale, à elle seule, concentre plus de 45 % de l'emploi public québécois.

Les autres secteurs en demande immédiate sont les assurances et les services financiers. Ce secteur se considère en pénurie d'effectif depuis les années 2004.

Par ailleurs, une demande en emplois émerge très fortement dans les métiers des technologies de l'information et de la communication. L'estimation qui en découle fait état d'un besoin annuel de 3 800 postes à partir de 2015.

L'entrepreneuriat est très développé dans la ville capitale ; 300 à 400 projets sont lancés chaque année et 50 % d'entre eux sont portés par les moins de 35 ans.

En Martinique, le phénomène de vieillissement de la population et les 26 700 départs à la retraite qui se sont effectués en 2010 posent déjà des problèmes d'adaptation des services publics (26% de la part de l'emploi) et de pérennité du tissu économique. Cependant, il constitue également une possibilité de développer quantitativement et qualitativement l'emploi martiniquais. Sur ces 26 700 emplois libérés, la répartition, emploi public, emploi privé, est respectivement, de 46,5% et 53,5%. Les emplois relevant de la fonction publique comme l'enseignement et ceux ayant trait à la santé ont en commun un accès assez sélectif. On y accède par concours, à l'issue d'une formation initiale qualifiante. L'enjeu du remplacement de ces emplois réside dans la prévision des besoins futurs car tous les emplois ne seront pas remplacés et, surtout, dans la préparation à y répondre.

En Martinique, les emplois qualifiés « d'âgés »⁶⁴, mais à fort développement, dont les effectifs ont bien progressé seront parmi les premiers à devoir être remplacés en partie. Il s'agit des emplois de dirigeants de petite à moyenne entreprise, du commerce, des patrons d'hôtels et de restaurants, des professions libérales (médecin, pharmacien), des cadres de banque d'assurance, des cadres administratifs comptables et financiers, ainsi que du personnel d'étude et de recherche.

Les emplois « jeunes » à fort développement seront également à pourvoir. Il s'agit des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, des techniciens, des métiers intermédiaires de la santé et du travail social, des policiers, des militaires, des ouvriers qualifiés de l'industrie, des professionnels de

⁶⁴ Source : Revue *Antiane* N° 68, Août 2007, Insee, « Les Emplois de demain ».

l'information des arts et du spectacle, des professions intermédiaires administratives et commerciales.

Les politiques d'emploi et de formation initiale et continue devraient permettre d'accompagner les besoins en compétences nouvelles à la condition que la mixité professionnelle soit introduite dans tous les secteurs et qu'elle irrigue toutes les fonctions opérationnelles, fonctionnelles et ce jusqu'au sommet des organisations professionnelles.

Il faudrait donc impérativement que soient bannies toutes les formes de ségrégation professionnelle auxquelles les femmes se heurtent encore aujourd'hui.

I.1.3. Les enjeux liés au respect de la réglementation en vigueur

L'Etat français a joué son rôle en mettant en place une législation abondante⁶⁵ comportant tout à la fois des mesures incitatives et répressives. En effet, la réglementation pour l'entreprise française de plus de cinquante salariés oblige cette dernière à faire un diagnostic de la situation puis à négocier avec ses partenaires sociaux, afin d'orienter son action égalitaire vers les actes de gestion de la rémunération, de la formation, de la promotion sociale qui font état d'un écart entre la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Au niveau québécois, les entreprises sont assujetties à la loi sur les normes du travail, au code du travail du Québec, ainsi qu'à diverses lois visant à assurer l'équité en matière d'emploi, de santé et de sécurité au travail.

Dans ce cadre, on peut faire référence à la *Charte des droits et des libertés de la personne* du Québec, qui cherche à contenir toutes les formes de discriminations. Refuser d'employer quelqu'un à cause de sa religion, de son sexe, de son âge, de sa couleur de peau, est interdit sauf lorsque la nature de l'emploi l'exige. Si, pour une publicité, on doit embaucher un mannequin homme, on ne prendra pas une femme et vice versa. Si un emploi peut être exercé autant par un homme que par une femme et qu'il y aurait présomption de discrimination, le salarié qui s'en sentirait lésé pourrait déposer une plainte à la Commission des Droits de la Personne. Cette plainte donnerait lieu à une enquête, qui pourrait aboutir, si la présomption était fondée, à tenter une action auprès du Tribunal des Droits de la personne.

Dès 1985, la *Charte des droits et des libertés de la personne* a été amendée par l'insertion de la partie III, relative aux programmes d'accès à l'égalité (PAE). Ces PAE avaient pour objectifs de redresser la situation des groupes victimes de discriminations et d'agir par la prise de mesures dites spécifiques. Chaque gouvernement a rajouté des obligations nouvelles relevant de l'évolution des contextes. C'est ainsi qu'une série de mesures a été édictée, pas toujours en cohérence, mais ces initiatives ont permis au Québec d'avoir un cadre complet pour combattre la discrimination

⁶⁵ Loi du 26 octobre 2012, décret du N° 2012- 1408 du 18 12 2012, circulaire du 18 janvier 2013.

systémique. La politique des PAE a été instaurée au Québec en septembre 1987 par décision du Conseil des Ministres. « Toute entreprise qui sollicite une subvention ou un contrat gouvernemental de 100 000 dollars et qui a plus de 100 salariés, doit s'engager dans un PAE si elle obtient ce contrat » (aux USA, le seuil est de 50 000 dollars).

I.1.4. Les enjeux de la responsabilité sociétale de l'entreprise

En contraignant les entreprises tant françaises que québécoises à jouer leur rôle en matière d'égalité professionnelle, l'État a activé le principe de « Responsabilité Sociétale »⁶⁶ auquel est soumise l'entreprise, surtout celle qui est cotée en bourse. Une entreprise socialement responsable est une entreprise qui s'engage vis-à-vis de la société à protéger, voire à promouvoir les droits des travailleurs.

La responsabilité sociétale (RSE) désignerait un ensemble de pratiques initiées volontairement par les entreprises visant le développement économique, la justice sociale et la qualité de l'environnement. (Capron, Quairel-Lanoizelée, 2004).

Un des éléments fondamentaux de la RSE est la surveillance, *monitoring*, des droits fondamentaux des travailleurs des entreprises ayant des activités de production internationale, par le biais d'une transparence et du dévoilement de leurs pratiques de gestion des ressources humaines. « L'incitatif principal pour les entreprises à adhérer à des codes de conduite privés est le risque de perdre de leur réputation et leurs parts de marché. Le levier principal étant la pression des consommateurs et de la société civile sur ces entreprises » (Saint-Denis, 2014).

La question de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) représente aujourd'hui une thématique de recherche largement investie par les sciences sociales, même si on peut regretter l'absence d'indication de mesure des pratiques RSE des entreprises sur les réelles avancées en matière d'égalité professionnelle. Dans la recherche, on s'interroge sur la capacité des bonnes pratiques⁶⁷ en matière de RSE, à se substituer à l'action des pouvoirs publics et à faire avancer la cause égalitaire entre les sexes. Les objectifs d'égalité professionnelle de la RSE s'inscrivent dans différents arguments économiques. L'égalité professionnelle y est présentée comme un objectif stratégique cherchant à encourager les entreprises à adopter de nouvelles pratiques plus égalitaires entre les deux sexes, car ces pratiques sont susceptibles de développer la profitabilité des entreprises. En France, l'Observatoire de la responsabilité sociétale tient la comptabilité des entreprises labellisées dans ce domaine.

⁶⁶ RSE, dont la définition a été proposée en 2001, par la Commission des Communautés Européennes dans son *Livre vert*.

⁶⁷ Accords, chartres, labels d'égalité, de diversité...etc.

Les paragraphes qui suivent mettent en lumière les enjeux sociodémographiques qui posent avec acuité la nécessité d'anticiper face à l'inéluctable vague de fond d'un déséquilibre social annoncé.

I.1.5. Le profil sociodémographique de la Martinique et du Québec

La Région du Québec, avec une superficie de 1 667 712 km², comporte dix-sept régions qui regroupent huit millions d'habitants, alors que la Martinique, ne s'étend que sur 1100 Km² à l'arrondi supérieur, et sa population est de plus de 390 000 habitants. Pourtant ces deux régions qui semblent si éloignées présentent des pyramides des âges très similaires.

Tab.4 : Nombre et répartition des centenaires

Années	Hommes	Femmes
2007	171	430
2012	1161	2250

Source : Québec, chiffres en main édition 2013 de l'Institut de la statistique du Québec

Pour le Québec, de 2012 à 2051, se confirment plusieurs tendances sociodémographiques :

- de moins en moins de jeunes, en raison de la baisse de la natalité,
- de plus en plus de personnes âgées ; ce phénomène est lié à l'augmentation de l'espérance de vie pour les deux sexes, même si les centenaires sont plutôt des femmes⁶⁸,
- la féminisation de la population québécoise⁶⁹ se poursuit en 2012 (50,4%) et se confirme en 2051 (tout comme celle de la Martinique qui affiche en 2007 un taux de 53,5%, taux qui s'accroît dans la projection de 2040).

Les pyramides des âges qui suivent soulignent bien le recul de la natalité, ainsi que la féminisation de la population.

⁶⁸ En France, 8 centenaires sur dix sont des femmes en 2010.

⁶⁹ Page 10 du document « Québec, chiffres en main édition 2013 ».

Fig. 5 : Pyramides des âges de la Région du Québec en 2014 et scénarios en 2056

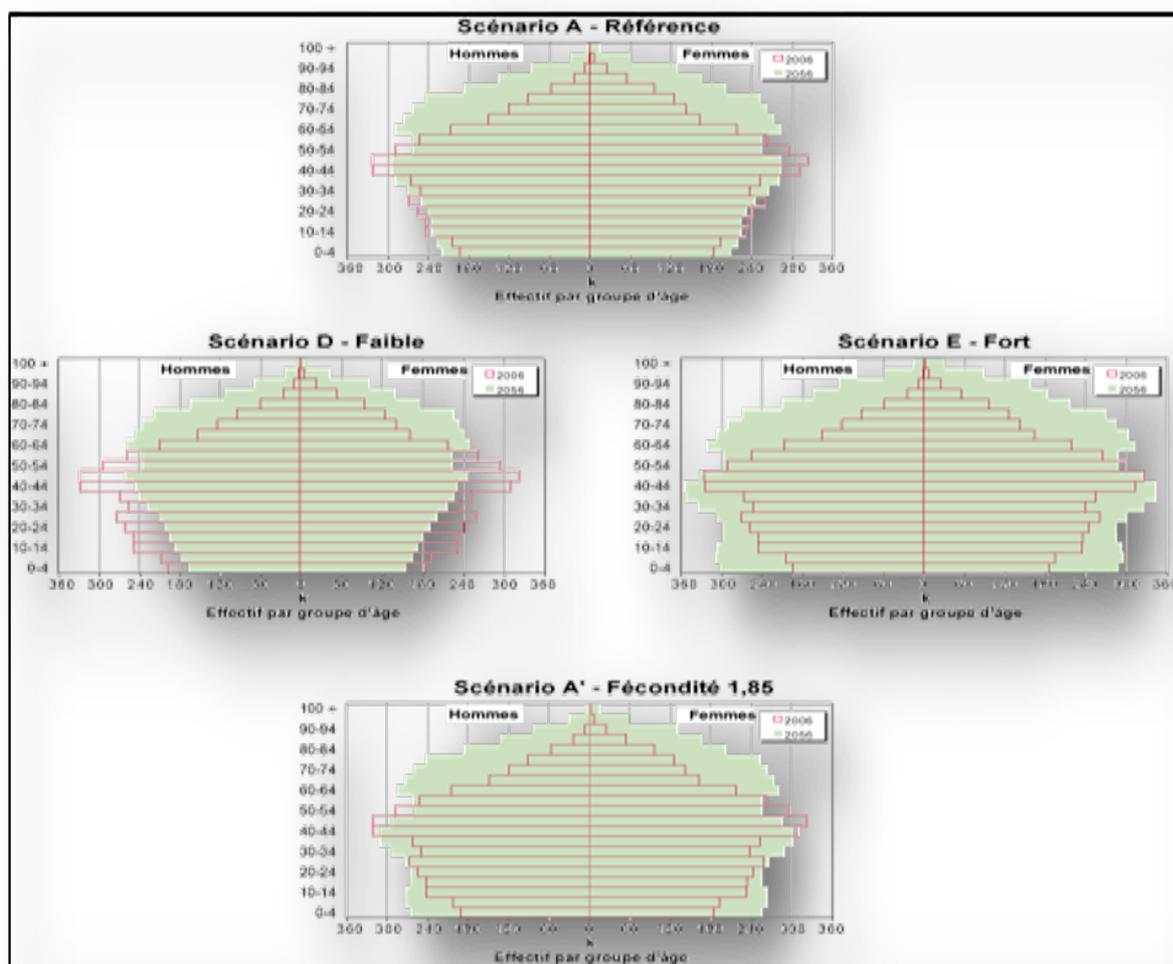


Fig.6 : Pyramides des âges de la Martinique de janvier 2008 et scénario en 2040

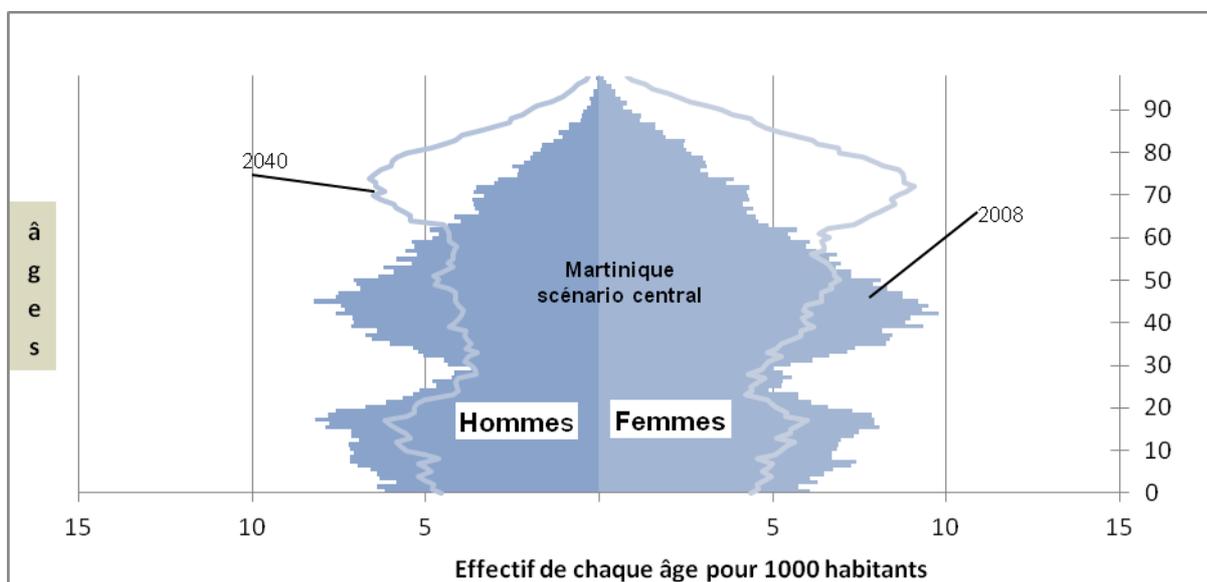
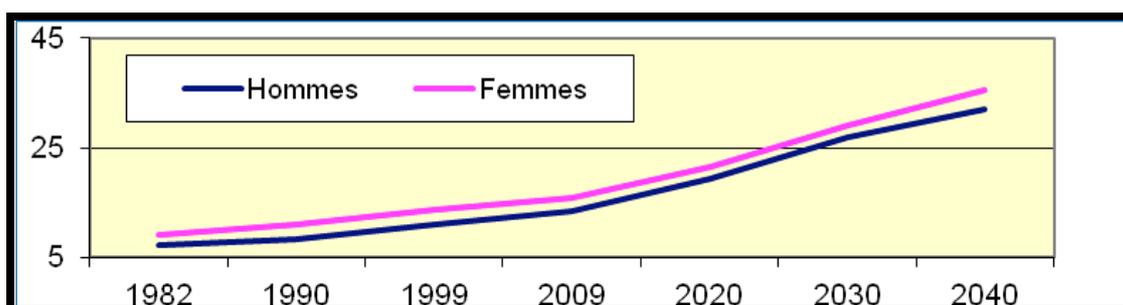


Fig.7 : Projection de la courbe de répartition hommes-femmes de la population martiniquaise



I.1.6. Les enjeux liés à la modification de la structure familiale

L'activité des femmes a augmenté quelle que soit leur situation familiale, et les parcours professionnels des générations les plus récentes sont, moins souvent et moins longtemps, interrompus par la maternité. Mais la présence des femmes en durée et en qualité sur le marché du travail, reste plus sensible que celle des hommes à leur situation familiale. En moyenne, l'activité des femmes est d'autant plus faible que le nombre d'enfants augmente et que l'un des enfants est en bas âge⁷⁰. (Chardon, Daguet, 2008).

Au Québec, la situation conjugale en 2011 fait ressortir la prééminence des couples à hauteur de 56% (mariés ou non). Ce pourcentage est proche de celui de la France métropolitaine qui est de 58% en 2006, mais demeure éloigné de celui de la Martinique, qui n'est que de 42% pour la même année⁷¹.

Le fait d'être en couple ne signifie pas que la répartition des activités de la sphère privée soit partagée de façon équitable, mais elle la rend potentiellement possible.

Les évolutions de la structure familiale font apparaître :

- des familles recomposées ; chaque parent étant susceptible d'avoir des enfants d'un premier lit, et des enfants communs,
- des familles monoparentales, avec une prédominance de femmes, *chefes* de famille,
- des familles avec des conjoints du même sexe, où les enfants sont présents.

⁷⁰ « L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants » Insee première N° 1171, 2008.

⁷¹ Structure comparée des ménages Insee, données 2006.

Toutes ces évolutions viennent complexifier l'articulation⁷² entre vie professionnelle et vie familiale pour les parents travailleurs. Sur cette question de la conciliation entre le travail et la famille, ce sont en particulier les femmes qui revendiquent des mesures de conciliation car ce sont elles qui assurent la plus grande partie des tâches liées aux soins des enfants, travaux ménagers et aux soins à donner à une personne malade ou ayant besoin d'assistance.

En France, à l'occasion de la journée de la femme en mars 2013, un sondage IFOP⁷³ a révélé que 55% des tâches ménagères sont effectués par les femmes. Elles partagent à 35% ces tâches avec leur conjoint.

L'absence de mesure de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle a plusieurs incidences graves. Tout d'abord elle affecte la carrière de la femme. En effet, soit la femme décidera de son propre chef de faire des choix professionnels (d'horaires, d'aménagements, d'emploi, de temps partiel...etc.) l'empêchant d'avoir un parcours professionnel ascendant, des pratiques parentales ou professionnelles adéquates, une rémunération complète ; soit elle subira, de la part de l'organisation professionnelle, des décisions défavorables qui consisteront à ne pas lui confier de responsabilités, à lui proposer un temps partiel, à la « mettre au placard ». Cette situation d'exclusion momentanée ou permanente de l'entreprise concerne généralement les femmes qui ont un enfant ou plus, de moins de six ans, ou celles qui sont jeunes et qui viennent de se marier ou qui sont en couple depuis trois ans.

Les conséquences sont graves tant pour la femme que pour l'entreprise. La santé au travail de la femme, malgré une réglementation très stricte qui exige la prévention des risques psychosociaux dans les organisations professionnelles, sera mise à rude épreuve, avec le stress, le risque de dépression, la prise de médicaments qui sont autant d'indicateurs, attestant de la dégradation de la santé physique et psychique de certaines femmes. A ce stade, en matière de santé au travail, nous ne sommes plus au stade préventif mais curatif. Nous rappelons, à cet effet, le risque pénal qu'encourt l'entreprise qui ne cherche pas ou qui n'arrive pas à faire disparaître les troubles psychosociaux.

Par ailleurs, l'entreprise est également perdante puisqu'elle doit faire face à un absentéisme⁷⁴, prévu ou pas, qui constitue une gêne pour la planification et la réalisation du travail et qui est à l'origine de coûts supplémentaires.

⁷² Sondage effectué en France le 08 mars 2013.

⁷³ Institut français d'opinion publique.

⁷⁴ Le nombre annuel d'heures d'absence pour des raisons personnelles et familiales est quatre fois plus important chez les femmes que chez les hommes (**Source** : Institut de la statistique du Québec, *Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*, vol. 4 (2), tableau 3.13, p. 181, à partir des données de l'Enquête sur la population active).

Les tableaux qui suivent soulignent le déséquilibre qui perdure entre les hommes et les femmes dans le partage des contraintes de la sphère privée. Il faut toutefois signaler la part de subjectivité qui caractérise cette question du partage des tâches. Les constructions mentales qui conditionnent les perceptions, tant de ceux qui questionnent et qui interprètent, que de ceux qui répondent, sont le plus souvent intériorisées et demeurent inconscientes. Mais elles sont déterminantes car elles conditionnent les opinions, les sentiments d'égalité ou d'inégalité, de justice ou d'injustice. F. de Singly, sociologue de la famille, dira à propos de la seule sphère domestique que « le genre masculin est associé à un évitement des tâches ménagères, le genre féminin au contraire à une forte assignation ».

Les personnes interrogées livrent davantage un ressenti qu'un compte exact des temps dédiés à telle ou telle activité. Les différentes enquêtes démontrent que les perceptions des femmes et des hommes différeraient pour une même réalité, en raison de représentations mentales différentes, ou selon que les modalités de l'enquête questionne l'interviewé(e), seul(e) ou devant son ou sa conjoint(e).

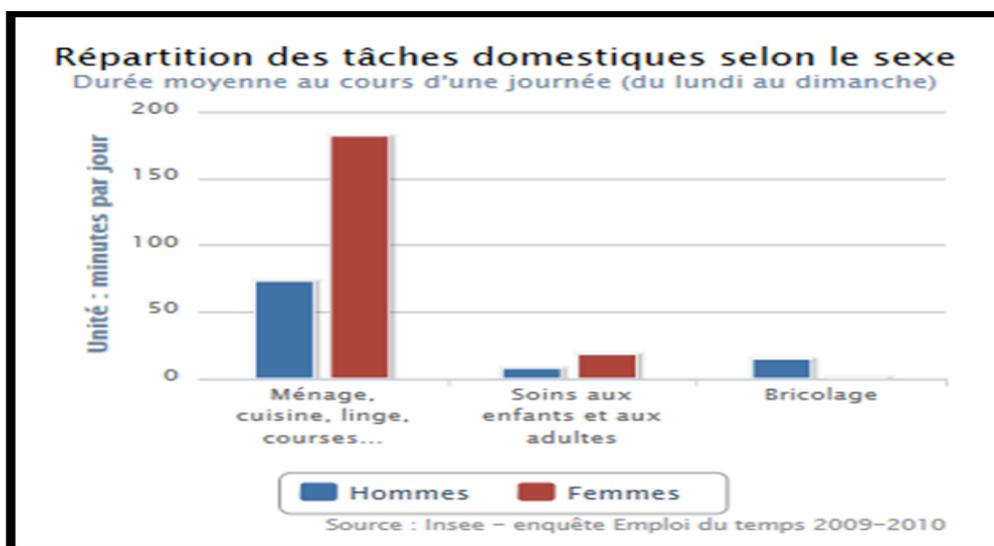
Par ailleurs, il faut aussi noter, en termes d'évolution, que la mobilisation sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes amène, de façon pas toujours perceptible, un changement dans les comportements des femmes. Elles sont moins enclines au sacrifice au niveau de la sphère privée. Questionnés sur les tâches domestiques, les hommes et les femmes ont globalement la même opinion, mais les femmes sont plus nombreuses à considérer que les tâches domestiques sont des corvées et des contraintes. Si les femmes en font moins, les hommes n'en font pas plus. Or, il semblerait que la moindre participation des personnes aux tâches domestiques n'ait pas été remplacée par des prestations marchandes et ou de l'aide informelle. Pourrait-on imaginer que la recherche de plus d'égalité au travail pourrait s'effectuer au détriment du bien-être de la sphère privée ?

I.1.6.1. La répartition des tâches domestiques en France entre les hommes et les femmes

En moyenne, les femmes consacrent 3h52 par jour aux tâches domestiques contre 2h24 pour les hommes, indique l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'INSEE. A la maison, les hommes s'adonnent volontiers au bricolage (25 minutes quotidiennes contre 4 pour les femmes), au jardinage et aux soins aux animaux (22 minutes et 14 pour les femmes). Mais les femmes passent trois fois plus de temps que les hommes à faire le ménage, la cuisine, les courses ou s'occuper du linge et deux fois plus à s'occuper des enfants ou d'un adulte à charge à la maison. Cette dernière tâche tend à être essentiellement prise en charge par les femmes qui travaillent ou non.

Pour nous résumer, en France, les femmes s'occupent, au quotidien, des tâches les moins valorisées et les hommes de ce qui se voit et ce qui dure. L'égalité dans la sphère domestique est beaucoup plus lointaine que dans l'univers professionnel. Les inégalités au sein du foyer ont des répercussions dans bien d'autres domaines pour les femmes, où elles sont freinées, de la vie professionnelle à l'engagement politique ou associatif notamment. C'est l'une des raisons qui explique l'essor du temps partiel féminin, mais aussi leur faible représentation en politique ou dans les instances dirigeantes d'associations. On retrouve ces écarts également dans les loisirs (temps consacré à la télévision, à la lecture, au sport...etc.) : les femmes y consacrent en moyenne 3h46 par jour contre 4h24 pour les hommes.⁷⁵

Fig.8 : Répartition des tâches domestiques selon le sexe



Tab.5 : Répartition du temps consacré aux tâches domestiques selon le sexe

Répartition des tâches domestiques selon le sexe			
Durée moyenne au cours d'une journée (du lundi au dimanche)			
Unité : minutes par jour			
	Hommes	Femmes	Total
Temps physiologique (sommeil, soins personnels et repas)	682	692	687
Temps professionnel (travail, trajets, formation)	213	143	189
Temps domestique	134	211	186
dont :			
Ménage, cuisine, linge, courses...	74	182	129
Soins aux enfants et aux adultes	8	19	14
Bricolage	15	2	8
Jardinage, soins aux animaux	13	8	11
Temps de loisirs (télévision, lecture, promenade, jeux, Internet, sport)	254	208	242
Temps de sociabilité (conversations, courrier, visites, réceptions)	31	34	32
Transport (hors travail)	30	32	31
Total	1455	1455	1455

Source : Insee - enquête Emploi du temps 2009-2010, personnes de 15 ans et plus en France métropolitaine

⁷⁵ Source : Extrait « Observatoire des inégalités ». Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'Internet - Insee Première n°1377, novembre 2011.

Les possibles évolutions, selon l'INSEE : si l'on ne considère que les actifs ayant un emploi, en dix ans, le temps journalier consacré par les femmes au travail domestique a baissé de 22 minutes et celui des hommes a augmenté d'une petite minute. Au total, en 1999, elles prenaient en charge 66% du temps imparti à ces tâches au sein du foyer, contre 63% en 2010.

Les femmes consacrent 3h26 en moyenne par jour à faire le ménage, les courses et s'occuper des enfants, contre 2h pour les hommes. Les progrès sont donc bien lents. Au rythme actuel, il faudrait des décennies pour arriver à l'équilibre entre hommes et femmes au sein du couple. Les données analysant les pratiques des jeunes couples ne sont pas encore disponibles.

Tab.6 : Evolution du partage des tâches domestiques entre 1999 et 2010

Evolution du partage des tâches domestiques						
Unité : minutes par jour						
	Hommes			Femmes		
	1999 (en minutes)	2010 (en minutes)	Evolution (en minutes)	1999 (en minutes)	2010 (en minutes)	Evolution (en minutes)
Temps domestique	119	120	1	228	206	- 22
- dont ménage, cuisine, linge, courses, etc..	64	68	4	186	155	- 31
- dont soins aux enfants et aux adultes	11	18	7	27	36	9
- dont bricolage	30	20	- 10	4	5	1
- dont jardinage, soins aux animaux	14	14	0	11	10	- 1

Source : Insee, France métropolitaine - actifs ayant un emploi

Si les données analysant les pratiques des jeunes couples ne sont pas encore disponibles en France, au Québec, on note un changement plus rapide de pratique, particulièrement chez les jeunes Québécois depuis quelques années. L'augmentation de la progression des hommes québécois déclarant consacrer du temps aux activités domestiques est passée de 71,1% à 84,3% entre 1986 et 2005. Ils s'impliquent davantage dans les soins aux enfants, et n'hésitent pas à recourir au congé parental.

I.1.6.1.1. La répartition des tâches domestiques au Québec entre les hommes et les femmes

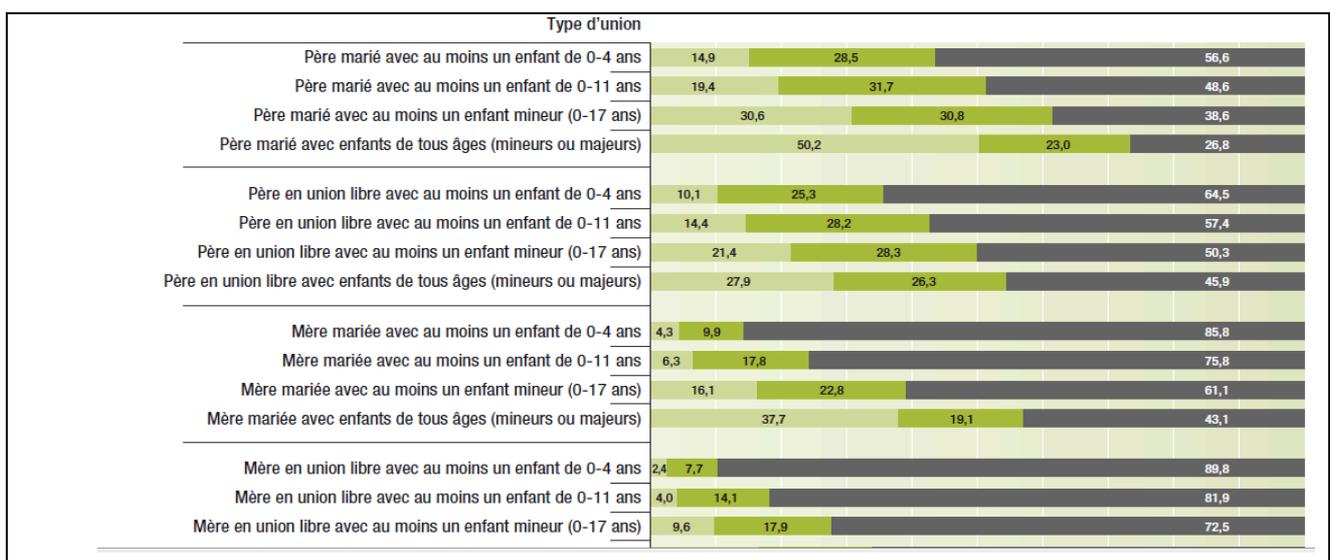
Les données sur l'emploi du temps, même au Québec, renvoient toujours aux inégalités hommes-femmes en matière de partage des tâches. En 2006, au Québec, sans tenir compte de la situation de la famille, l'investissement des femmes est toujours plus important que celui des hommes en matière d'heures consacrées aux tâches familiales (soins aux personnes âgées ou malades, aux enfants, tâches ménagères). L'écart sexué est le plus faible en matière de soins aux personnes âgées

et le plus important en matière de tâches ménagères. 42,6% des femmes, comparativement à 21,5% des hommes consacrent 15h ou plus par semaine aux travaux ménagers. La présence d'enfants a une incidence plus importante pour les femmes, puisque la moitié des mères en couples ou seules (51,7%) consacrent 15h ou plus par semaine aux travaux ménagers, comparativement à 24,6% des pères dans la même situation. 33,2% des pères et 49,1% des mères consacrent 15h ou plus par semaine aux soins des enfants. Si on ne retient que la catégorie de 30 heures ou plus des soins aux enfants, près du tiers des mères (32,3%) sont concernées comparativement aux pères qui ne le sont qu'à hauteur de 16,7%. Une proportion plus importante de parents en couple que de parents seuls, de conjoint sans enfant ou d'enfant encore à la maison, consacre du temps à offrir des soins ou de l'aide aux personnes âgées, soit un père en couple sur cinq (19,8%) et soit une mère en couple sur quatre (25,8%).⁷⁶

Les changements observés en 2000 et 2006 sont les suivants :

- une progression de l'implication des hommes, notamment des conjoints dans l'offre de soins aux enfants ;
- une hausse de la proportion d'hommes consacrant du temps aux travaux ménagers ;
- une implication plus accrue des hommes et des femmes dans l'aide aux personnes âgées.

Fig. 9 - Répartition des pères et mères de 15 ans ou plus en couple selon le type d'union, l'âge des enfants à la maison et le nombre d'heures par semaine consacrées aux soins des enfants Québec 2006



⁷⁶ Un portrait statistique des familles du Québec en 2011, Institut de la statistique du Québec.

Quel que soit le groupe d'âge considéré, la proportion de personnes déclarant connaître des difficultés dans les activités de la vie quotidienne est plus élevée parmi les personnes hors de la famille, que parmi celles vivant dans une famille.

De nombreuses théories expliquent par les fondements économiques et sociologiques, l'inégale répartition domestique entre les hommes et les femmes. G. Becker (1985) explique, dans la théorie de la famille, que la spécialisation d'un conjoint dans les tâches domestiques correspond au rendement plus élevé de son temps dans ce domaine. « Il peut être plus rentable pour la famille, que le conjoint ayant de plus faible perspective de gain sur le marché du travail se spécialise dans des tâches domestiques, afin de laisser le second conjoint tirer le plus de profit du marché du travail. » Le modèle qui a existé au début du XX^e siècle est peu d'actualité car il fait l'hypothèse d'une abstraction des attentes de chaque conjoint, remplacée par une attente unique, celle de la famille.

Une autre théorie fait référence à la notion de « négociation » qui considère que chaque conjoint négocie en fonction de conditions de vie probables en cas d'éventuelle séparation. Dans cette approche, les hommes sont mieux positionnés pour négocier, car ce sont eux qui généralement ont un plus haut revenu et de ce fait, ils sont en mesure de contraindre leur conjointe à effectuer les tâches domestiques. En effet, la femme pourra prétendre à une pension de son ex-mari en cas de divorce, selon la législation en vigueur dans son pays.

Lorsque ce sont les femmes qui occupent une situation favorable avec des revenus élevés, elles peuvent négocier les conditions de partage des tâches domestiques. Certains économistes réfutent quelque peu « cette menace du divorce » en cas d'insatisfaction dans le ménage. Ils lui préfèrent comme situation de menace, une situation de conflit et de mécontentement (Bergstrom, 1996). Les menaces peuvent évoluer dans le temps et perdent leur puissance de négociation. Ces différentes approches sont peu convaincantes car les situations de couple sont complexes. De plus, la présence de jeunes enfants dans un ménage est susceptible de modifier certains comportements dans le couple et les préférences de chaque conjoint peuvent en être modifiées.

I.1.6.1.2. La répartition des tâches domestiques en Martinique entre les femmes et les hommes

Nous n'avons pas trouvé d'informations spécifiques sur ce thème, concernant les DOM, particulièrement la Martinique, ce qui pourrait classer cette question comme non prioritaire. Toutefois, dans la commande spéciale faite par la Délégation aux Droits des femmes de la Région Martinique, adressée en 2011 à l'INSEE, nous avons pu noter l'existence d'un paragraphe faisant référence à « l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale » qui soulignait le fait que,

malgré l'insuffisance de développement du réseau de transport, les femmes sont deux fois plus nombreuses (13% contre 6% pour les hommes) à utiliser les transports en commun.⁷⁷

Tab.7 : Comparaison hommes-femmes sur les moyens de transports pour se rendre au travail

Les transports en commun plus souvent utilisés par les femmes

Moyen de transport utilisé pour se rendre sur le poste de travail par sexe

Unités : nombre et %

Moyen de transport	Femmes		Hommes	
Pas de transport	2 003	2,9	1 881	2,9
Marche à pied	4 699	6,8	3 526	5,4
Deux roues	309	0,4	1 672	2,5
Voiture, camion, fourgonnette	53 223	77,3	54 676	83,0
Transports en commun	8 647	12,6	4 120	6,3
Ensemble	68 882	100,0	65 875	100,0

Source : Recensement de la population 2009

Il est précisé, en outre, que les femmes ont souvent un travail dont la localisation est proche de leur domicile, ce qui semble faciliter les activités de la sphère domestique (faire les courses, aller chercher les enfants à l'école...etc.).

Tab.8 : Comparaison hommes-femmes sur la distance entre leur domicile et leur lieu de travail

Les femmes travaillent moins loin de leur domicile

Distance au lieu de travail

Unités : %

	Moins de 1 km	1 km à moins de 5 km	5 km à moins de 10 km	10 km à plus de 20 km	20 km à plus de 50 km	50 km et plus	Total
Hommes	7,8	11,7	16,8	23,0	29,2	11,5	100
Femmes	10,1	14,2	18,8	22,5	25,0	9,4	100
Ensemble	11 799	17 111	23 485	29 941	35 618	13 710	131 664

Champ : Martinique, personnes de 15 ans à 64 ans (âge au 31 décembre)

Source : Insee, enquête Emploi DOM 2011

L'enquête INSEE Martinique de 2011 a permis de questionner les femmes martiniquaises sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Ces dernières affirment qu'elles rencontrent encore de nombreuses difficultés à mener de front une vie familiale et une vie professionnelle.

⁷⁷ « Regard sur la parité hommes-femmes en Martinique », Insee 2011.

Tab.9 : Conciliation vie privée vie professionnelle

Femme en emploi vivant	seule avec enfant(s) en %	en couple avec enfant(s) en %
Dit être trop fatiguée pour s'occuper des tâches domestiques (au moins une fois par mois)	62	50
Dit avoir du mal à organiser la prise en charge des enfants pendant les vacances scolaires ou lorsque ceux qui gardent habituellement les enfants sont non disponibles	25	8
Dit : « Si je rentre tard, qui s'occupera des enfants ? »		
▪ un parent proche	62	86
▪ quelqu'un de l'extérieur	18	7
▪ ils se prennent en charge seuls	20	7
Dit qu'elle a du mal à assumer ses responsabilités familiales (au moins une fois par mois)	26	32
Dit qu'elle a du mal à travailler à cause de tout ce que la personne fait à la maison (au moins une fois par mois)	23	24
Dit qu'elle a des soucis familiaux qui l'empêchent de se concentrer au travail (au moins une fois par mois)	12	8
Dit qu'au cours des 12 derniers mois, elle a dû s'absenter de son travail pour une urgence familiale	53	57

Un autre document analytique intègre des données sur toute la France et les DOM sont concernés, dont la Martinique, sur la question de la répartition des activités domestiques entre les hommes et les femmes. Il s'agit du dossier INSEE⁷⁸ de 2010 de Laylia Ricroch, intitulé : « En 5 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit. ». Les principaux enseignements sur les 25 dernières années, avant 2012, soulignent que l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit pour l'essentiel du fait de la diminution du temps passé par les femmes aux tâches domestiques et non d'une augmentation significative du temps masculin. Cette réduction concernerait, selon le dossier, les tâches ménagères. Il s'agit sous ce vocable de regrouper les activités liées à la cuisine, au ménage, au lavage et repassage du linge, aux courses. Par ailleurs, les résultats de l'enquête font ressortir que l'inégalité du partage demeure et augmente fortement du fait de la présence d'enfants. Le temps passé par les pères à s'occuper de leurs enfants a augmenté, mais reste bien en deçà de celui consacré par la mère. Les inégalités, malgré ces évolutions demeurent.

En termes de comparaison entre le Québec et la Martinique, on peut rappeler la différence qui existe au niveau de la structure familiale qui, en Martinique, présente en 2009 un fort pourcentage de familles monoparentales s'élevant à 25% contre 8,6% au Québec. La France en 2009 n'a que 8,6 % de familles monoparentales.

⁷⁸ « Regard sur la parité », édition 2012.

Tab.10 : Récapitulatif du profil des ménages ~ Comparaison entre la Martinique et la France

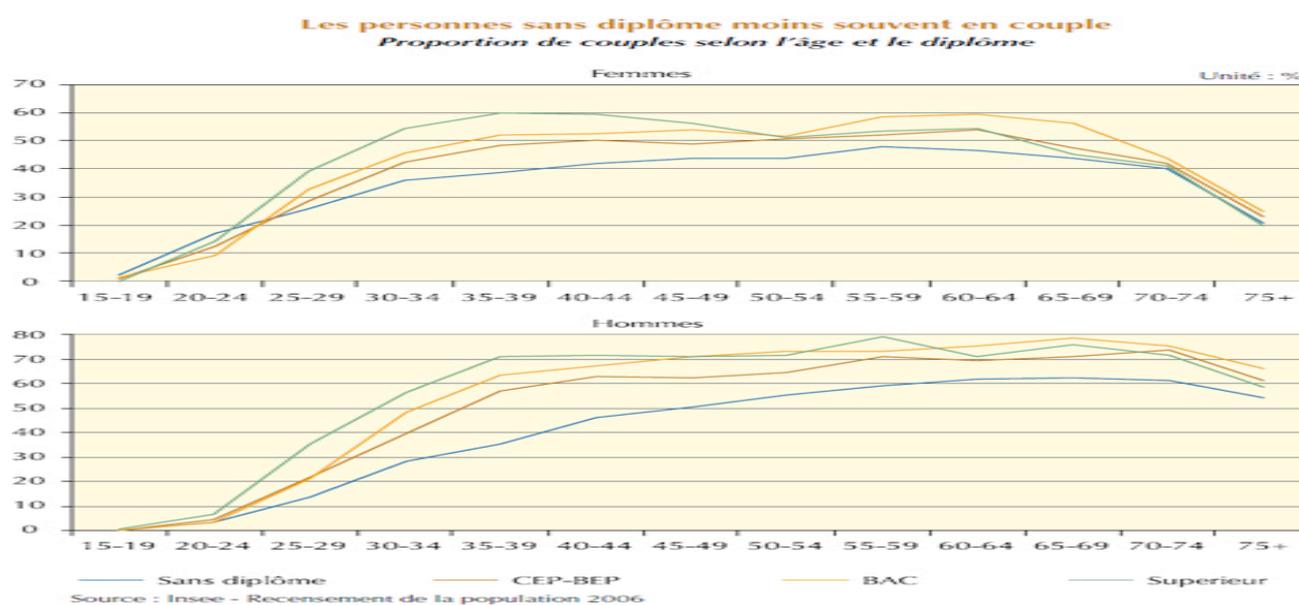
	Martinique en %	France métropolitaine en %
Ménages d'une personne	31	33,7
- hommes seuls	14,7	14
- femmes seules	16,3	19,7
Autres ménages sans famille	3,4	2,6
Ménages avec famille(s)	65,6	63,6
dont la famille principale est:		
- un couple sans enfant	15,8	27,1
- un couple avec enfant(s)	24,8	27,9
- une famille monoparentale	25	8,6
Ensemble	100	100

Source : Insee, enquête de recensement 2009.

Les taux de 42%⁷⁹ de couples et de 25%⁸⁰ de familles monoparentales qui semblent indiquer une caractéristique de la structure familiale martiniquaise, où domine la vie sans conjoint, en tous les cas dans le même logement, posent avec acuité la question de l'accès du parent seul, habituellement une femme, au monde du travail et surtout celui de son maintien durable dans l'emploi.

Au sens du recensement, un couple est formé d'un homme et d'une femme qui cohabitent dans la même résidence principale. Les conjoints qui travaillent dans deux villes différentes mais ont la même résidence principale sont considérés comme vivant en couple.

Fig.10 : Proportion de couples selon l'âge et le niveau de diplôme



⁷⁹ Pourcentage de prééminence de couples en Martinique en 2006, source INSEE.

⁸⁰ Voir tableau précédent : pourcentage de famille monoparentale en 2009.

Les diplômés sont, en revanche, plus souvent en couple (source INSEE 2009). En Martinique, vivre en couple est plus fréquent chez les personnes diplômées. La majorité des diplômés du supérieur (54%) sont dans ce cas, alors que seuls 39% des titulaires du baccalauréat et des non diplômés vivent en couple. Les hommes diplômés sont plus souvent en couple que les non diplômés et ce, quel que soit leur âge.

Des sociologues et anthropologues ont analysé la transition des pratiques économiques et socioculturelles des sociétés antillaises, françaises, 30 à 40 ans après la départementalisation, et constatent que « l'instabilité des unions » est présentée comme une constante, même si des divergences existent sur ses origines⁸¹. En hypothèse, cette instabilité des unions aurait pour conséquences, l'effacement des hommes et le développement du rôle central des femmes-mères⁸². C'est ainsi que le concept de la « matrifocalité »⁸³ devient une référence culturelle forte, reprise par tous les Martiniquais qui y cherchent un trait culturel difficile à remettre en cause, tant il est profondément ancré dans les pratiques des couples.

La « violence symbolique », concept cher à Pierre Bourdieu, qui amène les femmes martiniquaises à assumer l'ensemble des contraintes de la « matrifocalité » est d'autant plus terrifiante que certaines se font un point d'honneur « d'y arriver » sans l'aide des hommes. Mais, cette sur-représentation de la femme dans la famille n'est pas sans incidence sur l'accès à l'emploi et sur son maintien. Elle compromet son avenir professionnel en rendant périlleux l'exercice du travail au quotidien. Les femmes qui rencontrent des difficultés à concilier leurs activités professionnelles et celles de la sphère familiale s'attireront du discrédit surtout lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. On a observé que les maladies que les enfants attrapent avant l'âge de six ans ont une incidence directe sur le présentisme des femmes au travail.

En effet, en Martinique, dans une région où le télétravail n'est pas encore développé, où les transports pour la traversée de l'Île ne sont pas encore fonctionnels, seules les femmes qualifiées, qui sont susceptibles d'acquérir un véhicule et qui cherchent, en mobilisant des moyens internes ou externes, à concilier leur vie familiale et professionnelle, accèdent sans trop de difficultés au marché du travail et aux responsabilités sociales et professionnelles. Les autres, celles qui sont les plus nombreuses, n'y arrivent pas.

⁸¹ Origines africaines, esclavage, systèmes de plantation, facteurs économiques, rôle de la couleur de peau, déséquilibre des statuts des sexes ...

⁸² M.G SMITH, N.SOLIEN, K.OTTERBEIN, in « West Indian Family structure » Seattle 1962, p. 219, « Caribbean Family organization : a comparative analysis », *American Anthropologist* 1963, pp. 66- 79, « A propos de la légitimité de la matrifocalité », *Anthropologica*, Vol 7, N°2, p. 168.

⁸³ Système d'organisation familiale centrée sur la mère et la famille maternelle, source *Les cahiers du patrimoine*, N°26, 2008, Musée régional d'Histoire et d'Ethnographie.

Les exigences de qualification et d'autonomie ne correspondent pas aux possibilités d'une grande partie de la population martiniquaise⁸⁴ féminine. En effet, le niveau de qualification de la population est dans l'ensemble insuffisant. Par ailleurs, les femmes vivent dans des quartiers pauvres, un peu excentrés, mal desservis, où sont habituellement concentrées les populations étrangères de la Caraïbe anglophone ou hispanophone en difficulté d'insertion. Ces femmes appartiennent principalement à ces familles monoparentales où les « cheffes » de familles sont des femmes sorties tôt du système scolaire sans qualification, sans repères. Elles sont souvent chassées de leurs familles qui voient d'un mauvais œil d'autres bouches à nourrir.

Pour conclure cette première sous-partie, il nous semble opportun de repréciser que l'engagement dans le travail professionnel ou domestique et la considération sociale de chacune de ces sphères demeurent encore fortement sexués. Il faudra donc agir en tenant compte des évolutions démographiques en cours, de la prospective des emplois et des évolutions du droit de la famille.

Il faudrait garder à l'esprit qu'il existe toujours un sur- investissement des hommes dans la sphère professionnelle corrélée à un sous-investissement dans la sphère domestique et pour les femmes, c'est l'inverse avec un sous-investissement dans la sphère professionnelle et un sur- investissement dans la sphère privée, et de plus en plus sur le « care » (notion qui se développe sur l'idée des soins apportés aux autres). Dans la recherche de plus d'égalité professionnelle entre les sexes, si la vigilance reste de mise, tant pour l'État au niveau de la réglementation que pour l'entreprise sur son engagement sociétal, il faudrait davantage se préoccuper des équilibres et de l'équité tant dans la sphère professionnelle que dans celle qui relève du privé et surtout de la conciliation entre ces deux sphères.

I.2. État des lieux de la mixité dans les sommets hiérarchiques et problématique

Le cadre réglementaire, inscrivant l'égalité professionnelle comme une priorité dans le dialogue social de l'entreprise, date de 1983 en France avec la Loi Roudy. De plus, la loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur « la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ». L'objet du rapport de situation comparée (RSC) est de formaliser et de quantifier les inégalités professionnelles. Élaboré par le chef d'entreprise et transmis pour avis au comité d'entreprise, le RSC constitue un outil de diagnostic qui doit permettre d'analyser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise puis de définir les actions susceptibles de supprimer les écarts de situation.

⁸⁴ « Les populations des ZUS de la Martinique, situation vis-à-vis du marché de l'emploi et du travail », Rapport d'étude février 2009, A. Saint- Léger, DIECTTE, 2009.

Au Québec, les programmes d'accès à l'égalité de 1985 comportent de multiples sollicitations tant au niveau de l'emploi public que privé.

Cette réglementation vise à inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques de gestion, tant dans l'amont au niveau du recrutement, que pendant le parcours du salarié, en observant des critères d'égalité entre les hommes et les femmes pour l'accès à la formation, à la mobilité horizontale et verticale. La question est de savoir comment les entreprises françaises, martiniquaises et québécoises se saisissent de cette réglementation, comment elles l'appliquent et quels sont les impacts observables en matière de construction et de consolidation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

I.2.1. Cadre réglementaire (cf. Annexes 1 à 7)

I.2.1.1. La législation française en France, une riche législation en vigueur, mais aux impacts mineurs

En France, en synthèse, la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est la suivante :

- ✓ interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- ✓ absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- ✓ obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- ✓ information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise. (Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité homme-femme.)
- ✓ les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité, à la charge de l'employeur, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Cette disposition est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou, à défaut, par un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elle entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

Sous l'impulsion des différents textes successifs, le volume de la négociation collective traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes a augmenté de manière significative ces dernières années. En 2002, 86 accords d'entreprise ont été recensés. En 2011, 2884 accords d'entreprises portent sur

ce thème. Au niveau de la négociation collective de branche, le nombre d'accords est passé de 22 en 2002 à 167 en 2011.

Des marges de progrès restent possibles puisque la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représente 10,8% de la négociation totale, ce chiffre étant de 13,4% en ce qui concerne la négociation de branche.

Si la législation en France en matière d'égalité professionnelle peut jouer le rôle de stimulateur ou de censeur auprès des entreprises de plus de 50 salariés, la réalité des pratiques des organisations de travail souligne le décalage de son effectivité. En effet, les entreprises sont tenues de négocier en matière d'égalité professionnelle et de développer des plans d'actions adaptés en la matière. Le schéma de la procédure sur la page de gauche qui souligne l'action de contrôle de l'inspection du travail de la DIECCTE, montre bien la volonté du législateur d'amener l'entreprise à agir avant de la sanctionner très lourdement.

Dans la réalité, pour l'instant les entreprises sont peu sanctionnées, en France et en Martinique. En France, en avril 2013, seules deux entreprises ont été sanctionnées pour n'avoir pas respecté le cadre réglementaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une des deux entreprises sanctionnées, située dans l'Île de France affichait plus de 500 euros d'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes, au détriment des femmes. Dans son plan « égalité », cette entreprise n'avait rien présenté pour réguler ce dysfonctionnement. La condamnation a été fixée à 5000 euros par mois (1% de sa masse salariale) jusqu'à ce que l'entreprise se mette en conformité. La deuxième société condamnée, située en Aquitaine présentait un effectif de 180 salariés, et n'avait jamais fourni le rapport de situation comparée et le plan d'actions concerté. Elle a été contrainte de payer 8500 euros d'amende immédiatement. C'est la première fois que des sanctions administratives sont prises en application de la loi de novembre 2010.

En début 2013, 135 mises en demeure ont été prononcées contre seulement deux, prononcées au cours des derniers mois du gouvernement précédent. Un tournant aurait-il été franchi ?

Les études générales de l'OPFH, de l'ORSE, de la DARES, de l'INSEE et de l'OFCE⁸⁵ indiquent que le processus d'égalité est enclenché plus fortement, tant au niveau politique que dans les secteurs marchands et non marchands, quoique de façon diverse selon les organisations professionnelles. Toutefois, elles indiquent aussi que les résultats obtenus traduisent la lenteur de cette transformation sociale vers l'égalité et que de nouvelles stratégies en rupture avec les précédentes devront donc être élaborées.

⁸⁵ Observatoire Français des Conjonctures Économiques.

I.2.1.2. En Martinique, un même cadre législatif

La DIECCTE fait état de l'existence de deux rapports de situation comparée hommes-femmes, alors que 129 entreprises de plus de 50 salariés⁸⁶ étaient concernées. Nous avons questionné le service du contrôle à deux reprises, en 2013, et 2014, afin que le responsable puisse nous fournir des données sur les cinq dernières années, concernant les rapports de situation comparée, les accords, et les mises en demeure. Nous aurions agrégé ces notifications puis nous les aurions schématisées dans des courbes retraçant les évolutions de 2008 à 2013, mais nous n'avons pas encore obtenu de retour. Nous pouvons faire l'hypothèse que tout comme en France, avant 2013, la Martinique n'est peut-être pas encore prête pour l'organisation systématique du contrôle et l'application stricte de la procédure présentée en page précédente.

I.2.1.3. Au Québec, un dispositif règlementaire ambitieux mais des résultats à l'état embryonnaire

Au Canada, dès 1986 et au Québec en 1989, des lois proactives et des programmes d'obligations contractuelles, reconnaissant l'existence de discriminations envers les femmes, ont contraint les organisations professionnelles à implanter des programmes d'équité en emploi pour corriger les effets des discriminations passées et corriger progressivement la discrimination.

Nous rappelons qu'au Québec, les PAE sont parfois implantés de façon volontaire par les organisations professionnelles et d'autres fois, elles peuvent y être contraintes⁸⁷ par le gouvernement. Une analyse critique des PAE depuis 1985 a été effectuée en avril 2013 par les centres d'études ethniques des universités montréalaises (Charest, Chicha, 2013).

Il ressort de ce bilan, que les PAE sont constitués de différents programmes :

- 1- ils peuvent être imposés par un tribunal (depuis 1985, trois PAE ont été recommandées par la commission ad hoc, la CDPDJ⁸⁸, mais une seule a été imposée par le tribunal),
- 2- ils peuvent être à l'initiative des organisationnelles professionnelles,
- 3- ils peuvent être imposés dans le cadre d'une politique d'obligation contractuelle qui vise les entreprises de plus de 100 salariés ou plus, ayant un contrat de prestations avec le gouvernement dont le montant est égal ou supérieur à 100 000 dollars,
- 4- ils sont imposés dans la fonction publique mais les administrations qui les appliquent ne sont pas soumises au contrôle de la commission ad hoc (CDPDJ),
- 5- ils sont imposés dans les organismes publics, depuis 2001, dans le secteur parapublic et dans les sociétés d'état (Loi 143 mais pas de sanctions),

⁸⁶ INSEE sources SIRENE 2005 (73 entreprises de 50 à 99 salariés et 56 de 100 et plus).

⁸⁷ Jugement du tribunal, par leur syndicat, après enquête de la Commission des Droits de la personne et des droits de la jeunesse.

⁸⁸ Commission des droits des personnes et des droits de la jeunesse.

- 6- ils sont instaurés dans l'industrie de la construction en 1995 et ne concernent que les objectifs de féminisation de la main-d'œuvre (MO). En 2000, l'objectif à atteindre était de 2% de MO féminine de ce secteur mais en 2011 on n'en est qu'à 1,3%. Par ailleurs, il a été constaté en 2011 que le maintien des femmes dans ce secteur semblait problématique puisque 58% des femmes abandonnaient le métier au bout de 5 ans contre 36 % d'hommes. Les motifs évoqués, en dehors de la pénibilité, ont été la discrimination et le harcèlement.

L'application des PAE a été jugée, dans le cadre de l'analyse critique, comme insuffisamment surveillée et encadrée. A cet effet, il est précisé l'existence d'un encadrement administratif distinct pour chacun des six programmes. Les sanctions qui devaient s'appliquer en cas de non-respect des exigences règlementaires n'ont pas été exécutées. Les points forts des PAE sont l'objectif de progression contextualisé, basé sur les réalités de l'environnement de l'entreprise et l'accompagnement des entreprises par des structures qui lui sont externes.

Comme nous pouvons le noter, tant en France, qu'en Martinique, qu'au Québec, il semble qu'il y ait une certaine tolérance quant à l'observation de la réglementation en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les sexes, ainsi qu'au niveau de l'application de sanctions. Ce n'est qu'à partir de 2013 que nous avons pu noter un renforcement de la surveillance des entreprises en France métropolitaine, concrétisé par l'augmentation du nombre de mises en demeure.

La France, en concordance avec la conception de Durkheim sur la sociologie comparative⁸⁹, à travers ses ministères des droits de la femme et du travail, a souhaité que soit réalisé en 2012 un rapport (Bensussan, Branchu, Laloue, 2013) la comparant avec le Québec, la Belgique et la Suède, en matière de législation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les institutions et les priorités de leurs politiques publiques respectives.

Les résultats principaux font ressortir pour la France, qu'elle dispose d'une politique d'égalité professionnelle ambitieuse mais dispersée. Les dispositifs d'égalité professionnelle français apparaissent foisonnants. Ils forment un corpus juridique très complet d'incitation d'obligation pour les employeurs et de sanctions. Toutefois, ces mécanismes sont globalement peu suivis, les enquêtes effectuées ont souligné une faible effectivité de ces normes, car les acteurs se les sont peu appropriés. La pénalité financière créée par la loi du 9 novembre 2010 n'échappe pas à cette règle générale. Les investigations menées concernant le dispositif de pénalité financière l'ont jugé perfectible en raison de certains points de fragilité qui ont été identifiés. Des recommandations ont été formulées pour clarifier les missions de contrôle et pour une diffusion plus homogène sur le territoire, de la procédure et des outils nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de pénalité

⁸⁹ Durkheim E., La méthode comparative est la méthode de la preuve en sociologie : « on n'explique qu'en comparant ».

financière. En termes de positionnement, le rapport de l'IGAS⁹⁰ précise que la France occuperait « une position moyenne parmi les pays industrialisés en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, de travail à temps partiel, et d'accès aux sommets stratégiques de l'entreprise ». Nous n'avons pas bien compris le critère de « position moyenne » qui ne renvoie pas à une échelle de classification.

Au niveau du Québec, le rapport de l'IGAS souligne que cette province est organisée différemment du point de vue institutionnel. Les autorités administratives indépendantes occupent une place prééminente en matière d'égalité professionnelle entre les sexes mais leur intervention est peut-être étroitement sectorisée à des domaines d'intervention précis comme la mixité professionnelle ou les écarts de rémunération. La question de négociation collective est abordée également de façon différente. Au Québec, la négociation est exclue de la problématique des écarts de rémunération entre les sexes, ainsi que de celle de la mixité des emplois. Ces deux thèmes sont considérés comme des questions d'ordre public, et à ce titre doivent être traités par des obligations et des sanctions. Le Québec consacre une place centrale à la question de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En effet, en 2009, les statistiques⁹¹ soulignaient que l'écart de la rémunération horaire brute moyenne entre les femmes et les hommes dans les secteurs public et privé était plus important au Québec qu'en France. Les résultats et les limites du dispositif en cours pour lutter contre ces écarts ont amené le législateur québécois à vouloir le modifier. C'est ainsi qu'en mai 2009, différentes améliorations ont été apportées à la loi de 1996, puis en 2011, la réforme a été complétée par d'autres obligations faites à l'employeur en matière d'équité salariale. Un bilan final est prévu en 2019. Toutefois, le bilan intermédiaire fait ressortir une certaine satisfaction quant aux résultats⁹² observés qui semblent très proches de ceux qui étaient attendus par la commission d'équité salariale. Les autorités chargées de ce volet de la politique d'égalité professionnelle ont développé une véritable expertise et une communication sur les causes et les écarts de la sous-rémunération structurelle des emplois et fonctions exercés par les femmes.

Par ailleurs, l'étude de la politique mise en place par le Québec en matière de conciliation a retenu l'attention de la France. Ce sont des dispositifs de soutien public qui sont assis sur la communication et l'appui méthodologique. C'est ainsi que nous avons pu noter dans la province du Québec, dans la ville capitale, l'existence de cabinets de conseil en recrutement ou en relations professionnelles (équivalent des ressources humaines en France) spécialisés dans

⁹⁰ Inspection générale des affaires sociales.

⁹¹ « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes, comparaison Europe- Amérique du Nord ; le Québec », mai 2009, Institut de la statistique du Canada et du Québec.

⁹² Données émanant de l'Institut national de la statistique du Québec.

l'accompagnement des entreprises, dans la mise en place de mesures favorisant la « conciliation entre temps professionnels et privés ».

I.3. La mixité dans les lieux de pouvoir, état des lieux

Dans la revue de littérature du management ou dans celle spécialisée en sociologie, lorsque l'on parle de la masculinisation du pouvoir ou de sa féminisation, on désigne des phénomènes sociologiques relatifs soit à la présence massive d'hommes dans toutes les sphères du pouvoir, soit à la difficile ascension des femmes vers ces mêmes sphères de pouvoir.

Concernant l'analyse de ce phénomène, certains auteurs utilisent le terme de parité pour faire référence à la sous-représentation des femmes dans les lieux de pouvoir politique et à son rééquilibrage par la réforme constitutionnelle de 1999 et les lois dites de parité en France. D'autres parlent d'inégalités professionnelles, de non mixité, de ségrégation verticale, de division sexuée de l'emploi, ou désignent, comme nous l'avons indiqué précédemment, ce phénomène par la traduction de *glass ceiling*, le « plafond de verre » (BIT, 2004). Ces auteurs font généralement allusion au pouvoir des organisations professionnelles qui elles-mêmes peuvent être classées en différentes catégories.

I.3.1. Quelques précisions utiles sur les sphères de pouvoir et les sommets stratégiques

Dans les hautes sphères du pouvoir économique des entreprises, il faut distinguer les entreprises qui sont cotées en bourse de celles qui ne le sont pas. Là encore, il faudrait être attentif aux différents critères d'introduction en bourse. En France, il existe pour être coté en bourse quatre marchés, trois marchés règlementés et un marché libre ouvert aux entreprises françaises mais aussi étrangères. Cette précision est importante puisqu'en France les agences de notation sociale et environnementale⁹³ sont attentives au respect des critères sociaux dans le cadre de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) par les groupes cotés en bourse et les grandes sociétés nationales ou multinationales.

Par ailleurs, certaines d'entre elles sont concernées par les quotas permettant d'atteindre à terme la mixité dans les conseils d'administration ou de surveillance, quotas qui ont été imposés en France par la loi Copé-Zimmermann N° 2011 – 103 de janvier 2011. Ce sont les groupes français cotés et les sociétés réalisant au minimum 50 millions d'euros de chiffre d'affaires et ayant plus de 500 salariés. En Martinique, il a été difficile d'inventorier les groupes cotés en bourse, sauf le groupe CAFOM qui en 2010 présentait un effectif de 650 salariés et un chiffre d'affaires de plus de 240 millions d'euros. Nous pensons qu'il existe certainement d'autres groupes, mais l'information n'est pas facilement accessible comme nous l'avons déjà souligné.

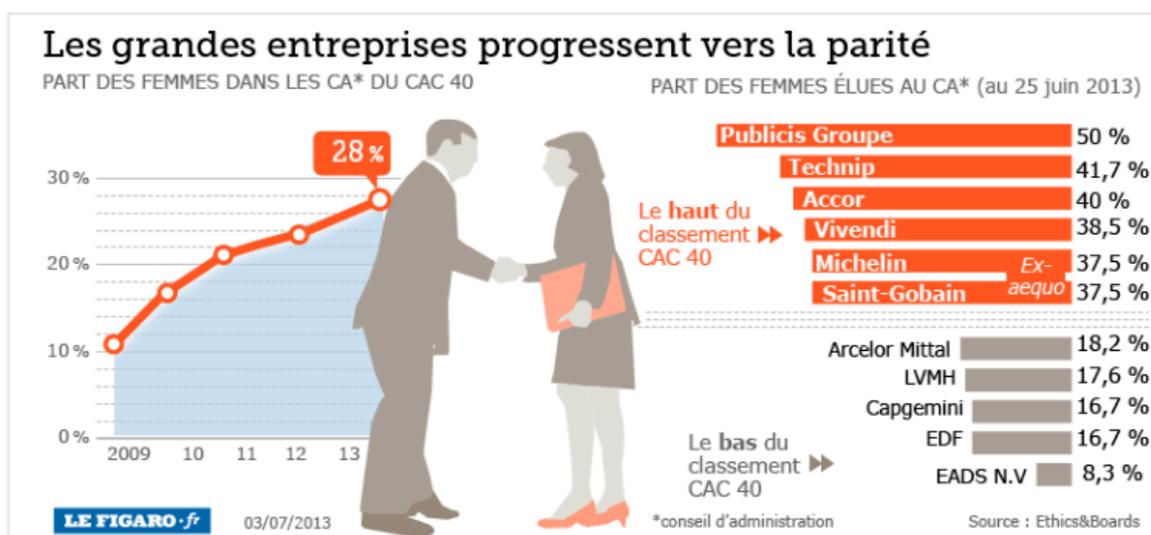
⁹³ À ne pas confondre avec les agences de notation financière.

En dehors des grandes sociétés françaises qui disposent de filiales dans les DOM, donc à la Martinique (banque, assurance, agro, autres services...etc.), les grandes entreprises locales ne sont pas organisées juridiquement en groupe.

Un groupe en droit privé est « un ensemble d'entreprises appartenant à des personnes physiques ou morales juridiquement distinctes et indépendantes les unes des autres dont l'activité est contrôlée par une institution dite société mère, qui par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs dirigeants, détient sur chacune d'elles un certain pouvoir financier, de gestion et d'administration économique ».⁹⁴

La loi Copé-Zimmermann de 2011 prévoyait que les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises moyennes ou grandes devront être composés « en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes », et que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne pourrait être inférieure à 40% dans ces sociétés. En février 2013, une étude du cabinet gouvernance et structures portant sur la loi Copé-Zimmermann annonce que l'objectif, à l'origine ambitieux, de 20% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotés sur Euronext Paris devrait être atteint plus tôt que prévu (les femmes représentaient 23,7% en juin 2012, contre 20% un an plus tôt et 8,5% en 2007) (Le Galès, 2013). La loi Copé-Zimmermann prévoit des sanctions pour le non-respect des quotas. Les deux principales sanctions sont la nullité des nominations, sauf pour les femmes, et la suspension temporaire des jetons de présence pour la participation des membres aux séances de conseils d'administration.

Fig.11 : Les grandes entreprises progressent vers la parité



⁹⁴ Ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Au Québec, comme dit précédemment, d'importantes mesures⁹⁵ visant à augmenter la représentativité des femmes dans la haute direction des sociétés d'état et de la fonction publique québécoise ont été effectives et partiellement efficaces. Les résultats escomptés liés à l'atteinte de la parité dans la haute direction des sociétés d'état ont été atteints dès la fin 2011. On est passé de 27,5% de femmes en 2006 à 52,2% en 2012 dans la haute direction des sociétés d'état.

Les résultats sont plutôt mitigés concernant, les hauts sommets de la fonction publique québécoise quant aux objectifs de mixité voire de parité.

En novembre 2012, les pourcentages de femmes dans les postes de direction de la haute fonction publique québécoise sont présentés ci-dessous.

Tab.11 : Pourcentage de femmes dans les postes de direction

35,7%	de sous-ministres en titre	soit 10 femmes sur 28 personnes
42,7%	de sous-ministres associées ou adjointes	soit 44 femmes sur 103 personnes
28,2%	de présidentes d'organismes gouvernementaux	soit 31 femmes sur 110 personnes

Source : Rapport présenté à l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, section Québec, juillet 2013, Lise Thériault, Abidjan

Le pourcentage des femmes cadres de la fonction publique québécoise (Thériault, 2013) :

- ➔ 1991/92 : 12%
- ➔ 2011/12 : 43%

Pour la gouvernance d'entreprise privée au Québec, l'effectivité de la parité voire de la mixité est loin d'être atteinte. En 2011, dans tout le Canada, les femmes occupaient à hauteur de 15%, le poste d'administrateur dans les 100 grandes sociétés canadiennes cotées en bourse. Au Québec, les administratrices occupaient également à hauteur de 15%, les cinquante grandes entreprises québécoises cotées en bourse. Par ailleurs 26% de ces cinquante entreprises ne comptaient, aucune femme administratrice.

Il ne s'agit pas là de pourcentage concernant les postes de direction ; il s'agit des données relatives aux membres des conseils d'administration. En 2012, cette question d'augmenter la présence des femmes, pour plus de mixité ou pour instaurer la parité dans les CA des entreprises cotées en

⁹⁵ Avril 2006, énoncé politique, suivi en 2011 de la loi sur la gouvernance des sociétés d'état où la parité devait être de mise dans les sociétés concernées, l'objectif a été atteint en novembre 2011.

bourse, a été d'une grande actualité et s'est inscrite dans le plan d'égalité gouvernemental québécois entre les femmes et les hommes, pour la période allant de 2012 à 2015.

En avril 2013, la présidente de la table ronde a annoncé qu'il avait été décidé de laisser place aux initiatives volontaires ; les quotas augmentant la présence des femmes dans les CA de ces entreprises cotées en bourse ne seront pas imposés. Il a été souhaité en termes de recommandations que la mixité soit atteinte.

De ce fait des orientations en termes d'objectifs ont été proposées : 20 % dans les 5 ans (à partir de 2013) ; 30% dans 10 ans ; 40% dans 15 ans.

Les autres recommandations ont porté sur une incitation à jouer la compétence et de ce fait à embaucher une femme, à compétences égales, à dispenser une formation ou une habilitation à siéger dans un CA, à développer des programmes de mentorat, et d'accompagnement des femmes, à communiquer dans les rapports annuels aux actionnaires et au grand public dans des dépliants valorisant l'action de féminisation des CA.

Dans notre recherche, nous ciblons particulièrement les hautes directions des entreprises privées qui ne sont pas cotées en bourse car cela mettrait de côté nos entreprises martiniquaises et rendrait donc l'analyse peu pertinente.

Nous nous intéressons principalement aux fonctions de décision relevant de la direction générale des entreprises privées qui renvoient à l'emploi de directeur général, souvent désigné sous l'abréviation de DG. Dans les entreprises privées, on désigne sous le terme de « CODIR », qui désigne le comité de direction, ou de « COMEX » qui signifie comité exécutif le regroupement des cadres de direction supérieure autour du DG, ou du PDG (président directeur général). Bien souvent en France comme au Québec, cette catégorie de « dirigeant » n'est pas toujours mise en avant, ni placée en observation ; en effet, elle est souvent regroupée avec les autres membres des conseils d'administrations ou de surveillance.

L'APEC⁹⁶ précise pour l'année 2012 que les postes de DG sont en augmentation, plus de 60,4% entre 2011 et 2012. Selon cette association, la fonction de direction générale regroupe l'ensemble des postes de management global de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise. Elle se caractérise par la prise en charge d'une double responsabilité, stratégique et opérationnelle. Elle comprend :

1. le DG ou le PDG selon le profil de la structure ou encore le « délégué général », terme plus usité dans les secteurs public ou mixte,
2. les directeurs d'une entité, d'un département, d'un pôle, de plusieurs directions.

⁹⁶ Association pour l'emploi des cadres-France.

Dans le dictionnaire juridique, à la rubrique directeur général des SA (société anonyme), le renvoi s'opère vers la rubrique conseil d'administration. Il est indiqué que : « Les fondateurs d'une société anonyme disposent pour l'administration de la société du choix entre deux modes d'organisation : d'une part, le directoire et, d'autre part, le conseil d'administration. » Ce dernier est constitué par un collège d'actionnaires appelés « administrateurs ».

« Le président du conseil d'administration d'une société anonyme, est une personne physique, il est élu parmi les membres du conseil d'administration. Il est révocable *ad nutum*. Il a la responsabilité de la direction générale de la société. Il peut être assisté d'un directeur général ou de plusieurs directeurs généraux, également personnes physiques qui sont aussi nommés sur sa recommandation par le conseil. Lorsqu'il n'est pas assisté d'un directeur général, le président est appelé président directeur général, par abréviation PDG ».

Au Québec, nous avons trouvé l'emploi de directeur général très souvent présenté dans les descriptifs de l'emploi public. On retrouve les autres appellations suivantes : « chef de la direction » ou « administrateur délégué ». Nous avons également noté que sous l'appellation « emploi de gestion »⁹⁷, deux catégories sont identifiées : les postes de cadre intermédiaire et ceux de cadre supérieur (niveau hiérarchique le plus élevé). (Boulet, 2013). Ces appellations diverses rajoutent de la confusion dans l'identification de la catégorie observée et empêchent un suivi rigoureux de l'évolution de la mixité dans la catégorie directeur général.

La nomination d'un directeur général d'une entreprise privée québécoise se fait dans les mêmes conditions qu'en France par le conseil d'administration. Mais il faut garder à l'esprit que l'essentiel de l'emploi québécois est public. Il existe également un « ordre des administrateurs agréés » au Québec qui regroupe des présidents de sociétés, des directeurs généraux, des gestionnaires, des experts. Ils sont 1406 membres en 2014⁹⁸, et 73% d'entre eux travaillent dans des entreprises privées. Ceux qui travaillent dans les entreprises privées sont 36% à occuper des postes de direction et 31% d'entre eux sont cadres. Le fait de créer un ordre en nommant les membres « administrateurs » rajoute de la confusion lorsqu'il s'agit de distinguer les membres du conseil d'administration et les cadres, gestionnaires ou experts. En France et au Québec, l'absence de distinction plus fine des différentes catégories des personnes agissant dans les sommets stratégiques rend parfois malaisé le suivi des évolutions quantitatives.

⁹⁷ Appellation selon la classification nationale des professions pour statistiques (CNP- S) de 2006.

⁹⁸ Source : l'ordre des administrateurs agréés www.adma.qc.ca

I.3.1.1. Effectifs de femmes dans les hautes directions et dans l'encadrement des entreprises françaises

Plus on s'élève dans les sphères du pouvoir de l'entreprise, moins les femmes sont nombreuses ; pourtant, on observe une progression globale des femmes dans le marché du travail, et dans les fonctions d'encadrement mais pas dans celle de la direction générale. La présence des femmes dans les lieux de pouvoir a fait l'objet de nombreux ouvrages (Kanter, 1975 ; Belle, 1991, Popcorn, Marygold, 2001 ; Adler 2001 ; Méda, Belghiti, 2001-2002 ; L. Wirth, 2002 ; Laufer, 2003 ; Landrieux-Kartochian, 2004-2005 ; Lortie-Lussieret, Rinfret, 2007 ; Kinsey, 2008 ; Morin, 2010). La littérature anglo-saxonne s'est positionnée très tôt et de façon très large sur cette question.

Aussi, c'est dès 1991 que les pouvoirs publics américains, reconnaissant l'existence « du plafond de verre » (*glass ceiling*) ont créé une commission *the federal glass ceiling commission* dans le but d'identifier les barrières et les préjugés spécifiques qui, dans la culture ou l'environnement professionnel, bloquent l'avancement des femmes et des minorités et de promouvoir leur avancement par des stratégies.

Les littératures française et québécoise, en puisant à la source anglo-saxonne, se sont rapidement emparées des questions de genre, et se sont intéressées aussi bien « au plafond de verre » qu'à la socialisation de la différence, ainsi qu'aux mécanismes de fonctionnement du marché du travail. Nous présenterons tout d'abord les éléments statistiques pour la France, la Martinique et le Québec, qui soulignent l'absence de mixité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les emplois de dirigeants salariés et de cadres de direction et la persistance de la sous-représentation des femmes. Ensuite, nous chercherons à inventorier les freins et obstacles qui expliquent le cloisonnement des femmes dans des responsabilités inférieures. Enfin, nous formulerons la problématique et les hypothèses à partir desquelles nous avons construit notre partie empirique.

I.3.1.2. En France

Les chiffres INSEE, extraits des enquêtes sur l'emploi en 2003, soulignent bien la progression des femmes dans les effectifs cumulés de l'encadrement :

Tab.12 : Les femmes dans les fonctions de cadre moyen, cadre supérieur et dirigeant

Cadres de direction et cadres de gestion courante des grandes entreprises	1990	2002
	Sur 52 000 cadres : les femmes représentaient : 18,5%	Sur 79 000 cadres : les femmes représentaient : 31,4%

Puis en 2008, on constate que les femmes représentent 39,2% des cadres de direction et des dirigeants des entreprises françaises⁹⁹. On note à cet égard que ce pourcentage souligne la progression des femmes dans l'encadrement, sans apporter toutefois de précision sur la catégorie « dirigeante salariée » qui n'a pas été isolée de celle de l'encadrement.

Nous avons cherché à isoler cette catégorie. L'INSEE a fourni pour 2008 (enquête annuelle de 2009) le pourcentage de 17,2%, en précisant que plus la taille de l'entreprise est importante, moins il y a de femmes dirigeantes. Elles sont 18,9% dans les entreprises de moins de dix salariés, 15,1% dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 10 et 249 salariés et 8,6% dans les entreprises de plus de 250 salariés. Par ailleurs, des disparités apparaissent selon le secteur d'activités telles que le montre le tableau ci-dessous :

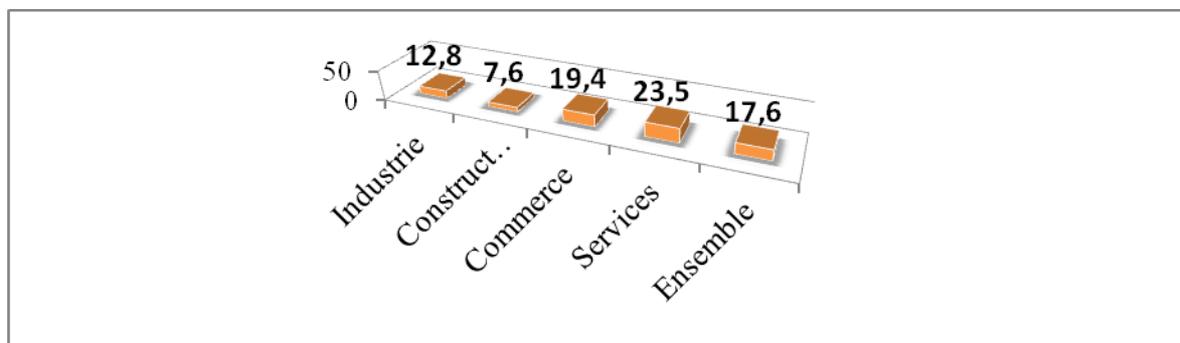
Tab.13 : Taux de dirigeants par secteur d'activité

% de dirigeants salariés		% de dirigeants salariés dans l'industrie		% de dirigeants salariés dans le commerce		% de dirigeants salariés dans les services marchands	
Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
82,8	17,2	86,9	13,1	78,8	21,2	79,7	20,3

Ce n'est qu'en 2009 que les statistiques de la délégation aux droits de la femme isolent la catégorie des « femmes dirigeantes ». Ces dernières représentent 17,6% de l'ensemble des dirigeants¹⁰⁰ et l'on note quelques variations selon les secteurs d'activités.

Les variations sont les suivantes :

Fig.12 : Pourcentage des « Femmes dirigeantes »



⁹⁹ Source : Les chiffres de l'égalité 2009, Délégation aux droits des femmes.

¹⁰⁰ Source : Les chiffres de l'égalité 2010, Délégation aux droits des femmes.

En 2011, elles représentent 18,1% de l'ensemble des dirigeants des entreprises françaises, ce qui représente moins d'1% d'augmentation entre 2008 et 2011. L'évolution est donc bien lente.

La répartition par grands secteurs d'activités est la suivante :

Tab.14 : répartition par secteur d'activité

% de dirigeants salariés		% de dirigeants salariés dans la construction		% de dirigeants salariés dans l'industrie		% de dirigeants salariés dans le commerce		% de dirigeants salariés dans les services marchands	
Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
81,9%	18,1%	92,6%	7,4%	87,3%	12,7%	80,1%	19,9%	79,1%	20,9%

Source : Les chiffres de l'égalité 2012, Délégation aux droits des femmes.

Une étude réalisée¹⁰¹ en 2011, auprès de 11 000 femmes dirigeantes d'entreprises de taille moyenne dans 39 pays, par le cabinet londonien Grant Thornton, fait ressortir que les femmes occupent en 2011, 20% des postes de direction et que ce pourcentage indique une baisse par rapport à 2009 où elles représentaient 24%. Toutefois, comme précédemment indiqué, nous ne savons pas ce qui a été regroupé dans cette catégorie de « dirigeantes » puisque le reste de l'article précise que seules 8% sont des directrices générales. On est donc obligé d'approcher ces statistiques avec une certaine réserve ; néanmoins, elles indiquent des grandes tendances :

- une baisse des effectifs des femmes dans les sommets stratégiques en 2011,
- des pourcentages élevés de présence de femmes dans les hauts sommets (la Géorgie 40%, la Russie 36%, Hong- Kong et les Philippines 35%),
- des pourcentages très faibles dans les pays comme l'Inde 9%, les Émirats Arabes Unis 9%, le Japon 8%.

La France, selon cette étude, demeure dans le peloton de tête, avec 21% en 2011, pourcentage qui ne concorde pas avec les pourcentages de l'INSEE et de la DARES qui fournissent leurs données statistiques aux délégations aux droits des femmes, actuellement regroupées dans la direction de la cohésion sociale. Nous avons bien noté, dans les résultats de l'étude, comme précisé dans notre première sous-partie, que l'amalgame semble être fait entre différentes catégories et ce pourcentage de 21% englobe les femmes administratrices avant la sortie de la Loi Copé-Zimmermann de 2011.

En 2013, une convention sera signée entre 28 grands groupes professionnels et le Ministère des droits de la femme afin que la féminisation s'engage dans les postes de direction et que ces grands groupes se mobilisent afin d'accompagner, sur le chemin de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les TPE (très petites entreprises) et les PME (petites et moyennes entreprises) qui sont leurs fournisseurs.

¹⁰¹ Source : L'expansion, *L'Express*, mars 2011, rubrique « entreprise ».

En effet, malgré cette courbe ascendante de 2008 à 2011 de la progression des femmes dans l'emploi de dirigeantes salariées, les femmes n'occupent encore que très rarement le plus haut niveau de l'exécutif (directeur général) et sont plutôt cantonnées dans des emplois d'encadrement fonctionnel. Elles sont cadres supérieures, cantonnées aux fonctions suivantes : ressources humaines, communication, secrétariat général, contrôle de gestion, qualité...etc., alors que leurs homologues masculins occupent non seulement tous les emplois fonctionnels que nous venons de citer mais surtout ceux relevant de l'opérationnel.

Cette ségrégation horizontale dans l'encadrement qui distingue les cadres fonctionnels et les cadres opérationnels est importante, car la promotion sociale dans l'entreprise, quand elle existe, concerne plutôt les emplois opérationnels. Elle s'oriente communément ainsi :

1. On peut postuler dans l'entreprise pour occuper l'emploi de technicien ou de technicien supérieur.
2. Selon les performances et l'ancienneté, on peut prétendre occuper à moyen terme un emploi d'agent de maîtrise.
3. Puis avec un complément de formation et une certaine ancienneté, on peut occuper un emploi de cadre et gravir ainsi les échelons vers l'encadrement supérieur.

Les femmes sont rarement dans les fonctions techniques et opérationnelles de l'entreprise. Plusieurs raisons l'expliquent. Tout d'abord, leur réussite scolaire les amène à choisir d'autres filières que celles relevant de la technique ; ensuite, quand elles choisissent cette orientation, leur positionnement concerne davantage les études supérieures. Quand elles sont diplômées à des niveaux supérieurs, elles seront plutôt ingénieures que techniciennes ou ouvrières. Elles n'encadreront pas des équipes comme les agents de maîtrise et les contremaîtres et ne disposeront pas de cette expérience. Elles seront affectées à un bureau d'études ou dans une activité d'expertise, où elles seront plutôt perçues comme des ressources. Mais si elles souhaitent postuler sur l'emploi de directeur technique, pour gérer leur carrière et évoluer, elles auront peu de chance d'y accéder. En effet, elles n'arriveront pas à soutenir la comparaison face à des contremaîtres de sexe masculin disposant d'une ancienneté significative et ayant suivi pour l'occasion, une formation qualifiante.

Dans les sphères de décision, de direction générale et de l'encadrement supérieur, les inégalités persistent, même si elles ne sont pas perçues en tant que telles par celles et ceux qui les subissent particulièrement les femmes.

Nous empruntons « le concept d'habitus » de Bourdieu pour tenter un début d'explication à cette tacite acceptation. Bourdieu définit ce concept comme : « un système de dispositions durables et transformables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes,

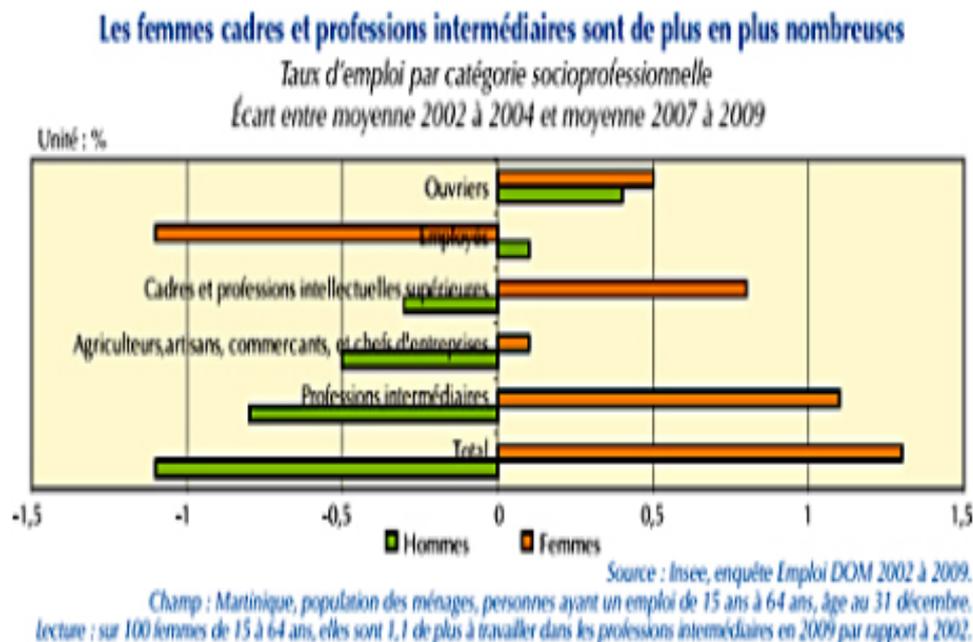
c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent objectivement être adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fin et la maîtrise extraite des opérations pour les atteindre objectivement « réglées et régulières » sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre ». (Bourdieu, 1989).

La féminisation de certaines professions et de certains emplois s'est effectuée par l'augmentation progressive des taux d'activité et d'emploi¹⁰² des femmes, depuis quatre à cinq décennies, sans atteindre la parité numérique. Il s'agit donc là d'une forme de mixité. Elle n'est pas complète au sens de la statistique, elle n'est pas parfaite mais elle constitue un premier pas du changement sociétal.

I.3.1.3. En Martinique¹⁰³

Selon les statistiques, de plus en plus de femmes occupent des postes de qualification élevée en Martinique. Dans les catégories socioprofessionnelles supérieures, le taux d'emploi des femmes progresse sur la période de 2002 à 2009 ; pour 100 femmes, 1,1 femme de plus exerce une profession intermédiaire, 0,8 femme de plus est cadre en 2007-2009 par rapport à la période 2002-2004.

Fig.13 : Taux d'emploi par catégorie socio-professionnelle selon le sexe



¹⁰² Taux d'activité : proportion de personnes actives (personnes ayant un emploi ou à la recherche d'un emploi) parmi l'ensemble de la population / Taux d'emploi : proportion de personnes en emploi parmi l'ensemble de la population.

¹⁰³ Source INSEE, Enquête emploi 2002-2009 et Regards sur la parité hommes-femmes, Insee, 2011, à la demande de la Délégation des droits de la femme, Préfecture de la Martinique.

On note une moindre proportion des femmes dans l'encadrement. Toutefois, il ressort que la sous-représentation des femmes dans l'encadrement est manifeste dans les principaux secteurs employeurs de la Martinique. La construction constitue une exception, les femmes y étant davantage représentées en tant que cadres.

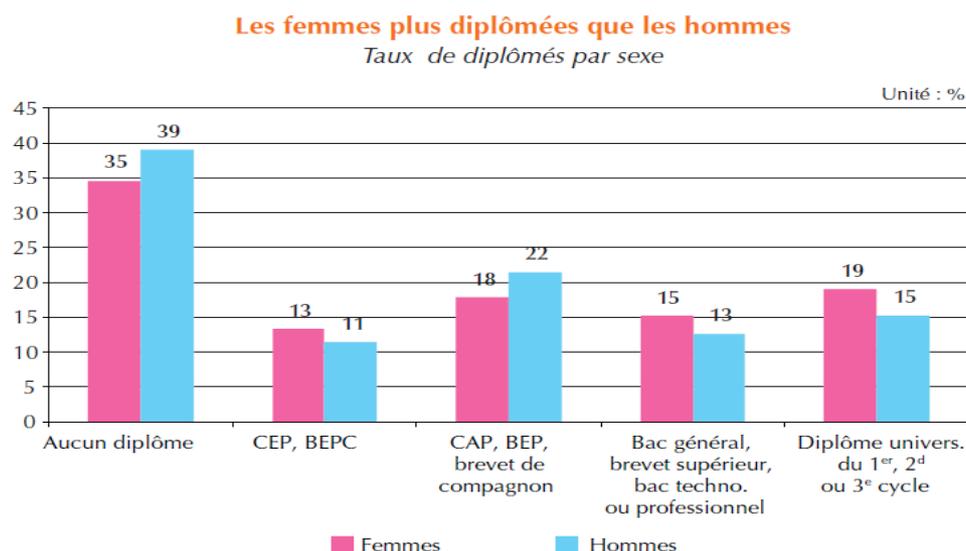
Tab.15 : Proportion de cadres par secteur d'activité en Martinique selon le sexe (Insee, DADS 2009)

Secteurs d'activité	Femme (%)	Homme (%)
Agriculture, sylviculture et pêche	1,8	1,4
Industries	7,5	7,2
Construction	6,8	3,4
Commerce, transports, hébergement et restauration	4,8	8,6
Autres services marchands	8,1	13,0
Administration publique	11,5	18,1

Au niveau décisionnel le plus élevé des entreprises et des administrations, 42% des cadres dirigeants sont des femmes. Notons que le chiffre pour les entreprises privées n'a pas été isolé. Dans la feuille de route du gouvernement actuel, l'Etat souhaite être exemplaire. Aussi les données collectées par l'INSEE à la demande de la Délégation régionale Martinique aux Droits de la femme portent-elles de façon détaillée sur les trois fonctions publiques (d'état, hospitalière et territoriale).

Pourtant, les femmes sont plus diplômées que les hommes ; en 2009, 61% des femmes âgées de 14 ans et plus possèdent un diplôme contre 39% des hommes. La forte proportion des femmes sans diplôme sont âgées de 40 ans et de plus de 63 ans. Mais le niveau scolaire des femmes n'a cessé d'évoluer. Elles étaient 7% en 1990 à poursuivre des études supérieures, elles sont 19% en 2009.

Fig.14 : Comparaison des niveaux de diplômes entre les hommes et les femmes



Le diplôme est un atout sur le marché du travail pour les femmes ; plus le diplôme est élevé et plus elles ont de chances de trouver un emploi. Mais, à diplôme équivalent, les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes. En 2009, chez les diplômés du baccalauréat et de

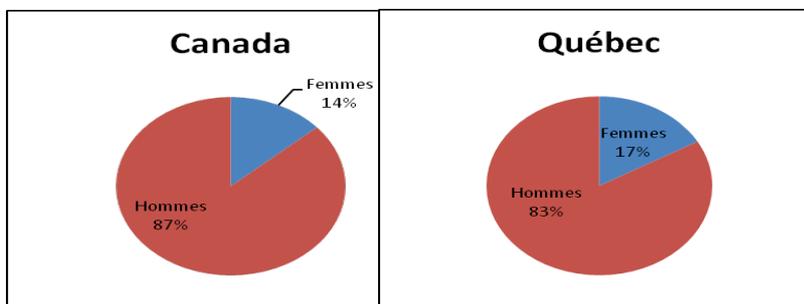
l'enseignement supérieur (Bac +2 ou plus), l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes n'est que de cinq points.

Les femmes sont plus souvent touchées par le chômage. En effet, le déficit d'emplois a des conséquences très dures pour les femmes. Elles restent plus exposées au chômage que les hommes. Quelle que soit l'année considérée, entre 2002 et 2009, le taux de chômage féminin est plus élevé. Le chômage féminin est plus durable, en 2009, les taux de chômage de longue durée des femmes atteignent 18%, contre 14% pour les hommes.

I.3.1.4. Au Québec

En 2010, au Québec, les femmes sont jugées bien trop rares dans la haute direction des organisations.

Fig.15 : Proportion hommes-femmes dans les postes décisionnels



Source : Catalyst 2009. Catalyst est un centre de recherche, un organisme américain, sans but lucratif, travaillant pour promouvoir les femmes dans l'entreprise. www.catalyst.org.

Le Québec a fait preuve de *leadership* dans le monde pour favoriser une plus grande mixité hommes-femmes dans la direction des organisations ; pourtant, les statistiques des derniers rapports Catalyst (2009) indiquent que le pourcentage des femmes dans la direction des organisations reste bien en dessous des 40%. Ces statistiques révèlent que les femmes occupent des postes décisionnels dans une proportion de 13,5% au Canada et de 16,8% au Québec.

Là encore dans la désignation des postes décisionnels, on se trouve dans l'incapacité de distinguer la catégorie DG ou dirigeante salariée des autres catégories. L'Institut de la statistique du Québec en 2012 précise : « Encore aujourd'hui les emplois de cadres supérieurs sont détenus en grande majorité par les hommes, [...] en effet, des 13 300 postes de cadres supérieurs, 10 100 sont occupés par des hommes (75,9%) ». En 1987, la situation n'était véritablement pas différente puisque sur 14 400 postes de cadres supérieurs, les hommes occupaient 11 600 postes (80,5%).

Catalyst en 2012 a révélé que les femmes n'obtiennent pas les emplois clés, susceptibles de les propulser vers les postes des hautes directions d'entreprises. En effet, ce n'est pas la formation des femmes au *leadership* qui est un levier pour lutter contre l'absence de mixité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'emploi de DG. C'est l'expérience dans l'emploi, particulièrement

sur les postes d'encadrement où les missions sont stratégiques, où la dimension internationale est renforcée, où les problématiques à gérer sont majeures. Seules ces expériences significatives pourraient constituer le cheval de Troie pour les femmes qui cherchent à « briser le plafond de verre ».

Dès 1998, Catalyst avait listé les obstacles et les freins qui cloisonnaient les femmes dans des postes de responsabilité inférieure. Nous présenterons dans le paragraphe suivant les freins qui ont été recensés dans la revue de littérature sur cette question et nous finirons par la formulation de notre problématique et l'énoncé de nos hypothèses.

I.4. Les freins et les obstacles à l'avancée des femmes vers les sommets stratégiques de l'entreprise

La revue de littérature est importante sur cette question, car dans les années 1980-1990, le nombre de femmes cadres au sens large du terme augmente fortement et cela à l'échelle mondiale, mais déjà les chercheurs constatent que les hauts sommets demeuraient masculins.

Les premières recherches dans les années soixante-dix (Henning et Jardim, Riger et Galligan) ont porté sur le faible nombre de cadres de sexe féminin. Leurs résultats ont influencé les pratiques du management. Ils ont mis en valeur deux catégories de variables explicatives :

- Les facteurs centrés sur la personne et faisant référence aux compétences, diplômes et traits de caractères. Ces facteurs restent des éléments centraux dans toutes les méthodes de recrutement.
- Les facteurs liés à la situation et qui sont relatives au contexte, attitudes des hommes, différences de rémunération, opportunités de formation, statut de « femme-alibi ».

La conclusion à laquelle ces auteurs sont arrivés est que les facteurs liés à la personne jouaient un rôle moins important que ceux liés au contexte quand il s'agissait de recrutement ou de promotion.

La sortie aux USA de l'ouvrage de Morisson, White et Van Velsor en 1987, *Breaking the glass ceiling*, a propulsé les recherches sur le thème des femmes et du management.

Powell et Graves (2003) ont cherché également à identifier les principaux obstacles. Ils précisent que les décideurs masculins qui sont aux sommets de la hiérarchie, sur des postes d'administrateurs ou de décideurs en leur qualité d'employeurs, auront une réelle prédisposition à se fonder sur des modèles et critères de sélection caractérisés par des stéréotypes de genre. En un mot, les hommes se sentent plus à l'aise avec d'autres hommes dans la sphère professionnelle. Ces auteurs font allusion

à l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle qui amènerait certaines femmes à faire des choix privés au détriment de leurs carrières.

D'autres femmes, lassées de se heurter à cette multitude de freins, démissionneraient et deviendraient des cheffes d'entreprises en créant leur propre activité. (Davidson, Fielden, 2004). Par la suite, les recherches sur les avancées des femmes dans les postes d'encadrement puis celles sur les causes de l'échec à se faire une place dans les postes de pouvoir ont été menées dans différentes études (Kanter, 1977 ; Adlar, Izraéli, 1988 ; Morisson, Von Glinow 1990 ; Schwartz, 1992 ; Burke, Kenn, 1992 ; Davidson, Cooper, 1993 ; Davidson, Burke, 2000 ; Wirth, 2001). Même si ces recherches sont anciennes, leurs conclusions sont encore d'actualité.

Ainsi, les femmes accèdent de plus en plus aux fonctions d'encadrement mais leur carrière piétine dans les strates intermédiaires et pas supérieures. La féminisation de l'encadrement est plus marquée dans les secteurs qui emploient majoritairement des femmes. Les femmes et les hommes qui ont des qualifications supérieures débutent leur carrière dans des conditions assez similaires, mais très vite les trajectoires se modifient et les carrières des femmes demeurent en berne. (Cotta, 2000 ; Amadiou, 2002 ; Garner-Moyer, 2002 ; Fouquet, Laufer, 1979-1997-2003-2005 ; Méda, 2008 ; Marry, Buscato, 2009 ; De Gasquet, 2009 ; Schweitzer, Sarfati, 2011 ; Rocoplan, 2011 ; Milewski, 2011 ; Léost, 2013).

En 1998, Catalyst avait listé les freins qui empêchaient les femmes d'accéder aux postes de pouvoir :

1. Image négative des femmes, et doute des employeurs lors de leur recrutement sur leurs compétences.
2. Doute sur leur engagement professionnel.
3. Sentiment de l'existence d'une inadéquation des femmes à la culture d'entreprise.
4. Absence d'anticipation en matière de carrière et inadéquation de l'éventail de leurs expériences professionnelles aux futurs besoins de l'entreprise.
5. Refus supposé des femmes d'être mobile géographiquement.
6. Auto-sélection des femmes pour des postes d'expertise.
7. Pas d'implication des supérieurs hiérarchiques dans les projets d'avancement des femmes.
8. Les femmes n'occupent pas de positions de responsabilités opérationnelles.
9. Moindre ou peu d'accès au *mentoring*.
10. Exclusion des réseaux informels professionnels, où les hommes apprennent les règles non écrites du succès.

De façon plus explicite, Catalyst a souligné que les systèmes organisationnels de l'entreprise sont en place depuis très longtemps, avant l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Ils comprennent les réunions en fin de journée, les déplacements, l'absence de flexibilité du travail...

Cette remarque semble intéressante, car même si les organisations ont évolué et se sont ouvertes à l'aménagement du temps du travail, les critères précités demeurent encore d'actualité. Ils sont

encore fortement acceptés par une grande majorité de salariés qui continuent à les considérer comme la règle, ainsi que par ceux qui, dans l'entreprise, détiennent un rôle d'évaluateurs.

Treize années après, le même organisme, Catalyst, dans une enquête réalisée en 2011, identifie globalement les mêmes freins, mais les présente différemment en fournissant des pourcentages (cf. tableau 16)

Tab.16 : Freins rencontrés par les femmes à l'accès aux postes de pouvoir

LES FREINS	%
Manque de parrainage	70
Responsabilités familiales	69
Exclusions des réseaux informels de communication	67
Absence de modèles féminins	65
Non responsabilisation des séniors managers pour l'avancement des femmes	62
Stéréotypes et préjugés sur leurs rôles et leurs capacités	61
Manque d'opportunité d'assumer une mission visible à fort défi	54
Manque d'expérience dans le management opérationnel	51
Source Catalyst 2011	

Il nous semble que nous n'avons pas identifié dans la revue de littérature d'analyses suffisamment globales, permettant de mettre en lumière et de classer les différentes causes ou facteurs explicatifs susceptibles d'éclairer la complexité et la profondeur de la problématique de la persistance d'absence de mixité hommes-femmes dans les hauts sommets stratégiques de l'entreprise (la direction générale). Une recherche plus en profondeur de l'origine de ces causes pourrait permettre de mieux les combattre.

Nous tentons de faire un rapide panorama des grandes catégories de facteurs explicatifs de l'histoire des femmes dans le salariat et dans l'accès aux postes de pouvoir.

-Les facteurs biologiques : jusqu'à la maîtrise de la fécondité, les femmes devaient faire face à la maternité, à sa fréquence et à ses conséquences.

-Les facteurs juridiques : antérieurement, il y avait trois catégories de travailleurs, les hommes, les femmes et les enfants. Quand la loi s'est intéressée au travail des enfants, à leur protection, et à celle des femmes¹⁰⁴, les conditions de travail pour ces deux groupes de travailleurs ont été améliorées, et le travail des enfants a pu être proscrit, mais cette protection règlementaire a renforcé

¹⁰⁴ La législation du travail a souhaité protéger la femme et particulièrement la femme enceinte de situations de travail et de conditions de travail jugées pénibles et surtout préjudiciables à son statut principal de « mère ». Ainsi, la loi du 2 novembre 1892 limite la durée du travail des femmes à onze heures par jour et leur interdit le travail de nuit dans l'industrie.

voire alimenté cette image de faiblesse de la femme. Par ailleurs, le code civil (code Napoléon) en 1804 a consacré la subordination de la femme, en la déclarant « incapable » au sens juridique du terme et l'a reléguée essentiellement dans ses fonctions biologiques de reproductrices pour les mères, et de futures reproductrices pour les jeunes filles.

-Les facteurs liés à la socialisation : dans le déroulement de l'histoire des sociétés primitives à nos jours, la distribution des rôles sociaux selon les sexes est restée fortement imprégnée des facteurs biologiques et de ce fait, la répartition des activités domestiques et professionnelles relevait de cet unique fondement physiologique. Les institutions religieuses, familiales (éducation sexuée), scolaires (orientation sexuée) ont joué leur rôle d'agents de la reproduction sociale.

-Les facteurs culturels : ils relèvent de la tradition, du contexte historique, de l'appartenance ethnique, de la religion, du système éducatif. Ils viennent confirmer ou infirmer ou encore rééquilibrer les explications uniques d'ordre physiologique, ou la loi du tout masculin. Les sociétés, culturellement, sont différentes et ces différences impactent plus ou moins fortement les normes sociales en vigueur dans la vie au quotidien. Par exemple, en Côte d'Ivoire, les femmes *Baoulé* peuvent prétendre à l'accession au trône et elles occupent une place centrale (Konan, 2006). Nul n'a réussi à faire la preuve de l'existence de sociétés gynocratiques¹⁰⁵, sauf dans la mythologie avec les Amazones, mais certaines sociétés semblent relativement proches de sociétés où le pouvoir appartient aux femmes, telles les *Moso* ou *Mosuo* en Chine. Dans ces sociétés, l'organisation sociale valorise la femme au détriment de l'homme.

-Les facteurs organisationnels : les femmes sont arrivées très tardivement dans le salariat et la culture des organisations s'est donc constituée masculine avec des règles implicites ou non qui n'ont jamais pris en considération d'autres façons de vivre l'emploi et le temps de travail. L'ossature des organisations de travail a été structurée par le poids des normes masculines.

-Les facteurs liés à l'articulation vie professionnelle-vie privée renvoient aux cycles de vie personnelle et professionnelle, où, au même âge (entre 25 et 35 ans), il s'agit pour la femme de choisir entre sa carrière et sa vie privée au niveau des projets de maternité et d'éducation de jeunes enfants qui se déroulent en général au détriment de la carrière ascensionnelle de la femme.

-Les facteurs individuels : ceux qui sont centrés sur la personne et qui expliquent aussi bien des trajectoires atypiques que standardisées.

Dans tous ces différents facteurs explicatifs, il nous semble qu'il y a une constante qui est relative à l'image de la femme ou de l'homme et à leurs rôles sociaux respectifs. Il faut garder à l'esprit le

¹⁰⁵ Gynocratie ou gynarchie du grec, *guné* = femme et *cratos* = pouvoir, donc le pouvoir par les femmes, théorie posée par Y. Bachofen.

poinds des stéréotypes et des représentations sociales lorsqu'il s'agit de penser le pouvoir. « *Think manager, think male* » est une expression utilisée dans le cadre de l'étude de l'ORSE en 2004 pour rappeler que « l'inconscient collectif voit la femme en mère-épouse plutôt qu'en travailleuse et a fortiori en dirigeante. Le stéréotype qui associe le poste de dirigeant à la masculinité constitue un obstacle majeur » (Lavigne, 2004). L'explication fournie à cette différenciation de rôles renvoie tout d'abord aux assignations des femmes à la sphère domestique. La sphère privée et/ou domestique est encore considérée comme relevant du domaine consacré de la femme, la sphère professionnelle étant considérée comme relevant de l'homme (Durkheim, 1893).

Concernant l'ascension des femmes vers les sommets de l'entreprise, F. Héritier précise sur l'existence de femmes détentrices de pouvoir, que ces dernières sont exceptionnelles, par la naissance ou par l'occasion, et que leur conduite a été considérée comme masculine :

« Ces femmes n'ont rien à voir avec les femmes dites « ordinaires » dira-t-elle. « Même dans le monde du travail, le physiologique sert trop souvent à justifier ce qu'elle nomme la valeur différentielle des sexes [...]. L'ensemble du corps social érige ainsi artificiellement en qualités « naturelles », qui ne pourraient donc être modifiées, ce qui n'est que l'effet d'un prodigieux dressage mental et physique, qui existe et se pratique depuis des millénaires ». (Héritier, 2012).

Dans cette optique, les femmes ne pourraient pas diriger en raison d'une douceur ou d'une faiblesse qu'on leur prête volontiers.

Dans ce cadre, les idées toutes faites qui concernent les qualités féminines et celles qui seraient d'essence masculine demeurent encore profondément intériorisées par le plus grand nombre. Elles ont été présentées comme suit dans la synthèse des entretiens de l'étude de l'ORSE.

Tab.17 : Recueil des qualités attribuées aux hommes et aux femmes

Qualités attribuées ➔ aux hommes	Qualités attribuées ➔ aux femmes
○ énergiques	○ intuitives
○ indépendants	○ spontanées
○ logiques	○ attentionnées
○ manipulateurs	○ coopératives
○ compétitifs	○ souples
○ adaptables	○ émotives
○ décidés	○ minutieuses

Source : ORSE étude N° 5 page 13

De nombreuses études, dès les années 1990, ont eu pour objectif de souligner les limites de telles assertions (Ferry, 1992 ; études de l'ORSE 2008-2011-2012). Quand on associe le pouvoir à la féminité, c'est plutôt pour souligner les formes ambiguës et informelles du pouvoir. « La séduction,

l'influence sont des qualités reconnues aux femmes plutôt que la légitimité à exercer une position de pouvoir formel. Là où les hommes bénéficient d'un capital de confiance, les femmes doivent en faire la preuve. » (Fouquet, Laufer, 1997-2001).

I.4.1. La problématique et les hypothèses

I.4.1.1. La problématique

Toutes les croyances sur les rôles sociaux de l'homme et de la femme continuent à agir durablement aussi bien dans la sphère privée que professionnelle où elles sont considérées comme agissantes.

De nombreuses analyses sociologiques ont axé leurs recherches sur le fait que l'assignation des femmes à la sphère privée permettait de comprendre leur position marginalisée et subalterne dans le marché du travail, voire d'expliquer les promotions auxquelles ont droit les hommes, en raison d'un investissement présumé important de leur part dans le cadre du travail. Dans ce cadre, ils bénéficieraient d'une délégation totale de leur part de travail domestique à leur femme.

Parfois, la répartition inégalitaire du travail domestique ne précède par forcément les inégalités des parcours professionnels, elles peuvent en résulter. Parce que les perspectives de carrières sont davantage limitées pour les femmes, elles peuvent se retrouver à assumer la majeure partie du travail domestique. Ces dispositions, formes d'*habitus* selon Bourdieu (1980) sont fortement intériorisées autant par les hommes et par les femmes qui les jugent « comme allant de soi ».

De la même façon, la prétendue disponibilité des hommes pour le travail agit comme une croyance magique. Dans un recrutement, si dans la phase finale de sélection un homme ou une femme sont en compétition, l'homme bénéficiera d'un crédit de « disponibilité » par rapport à la femme à qui l'on rattache les contraintes de la sphère privée réelles ou à venir. Ce crédit de disponibilité agit immédiatement comme un critère de discrimination positive en faveur de l'homme.

Le siècle des Lumières en France n'a eu aucune incidence positive sur le sort des femmes. Nous pouvons, pour appuyer notre propos, faire référence au philosophe Rousseau. En 1762, Rousseau publie *Émile*. Dans cet ouvrage, il prend position sur l'éducation des femmes, car il s'intéresse à Sophie. Cette dernière ne représente qu'un intérêt mineur par rapport à Emile. « Ainsi, toute l'éducation des femmes doit être relative aux hommes. Leur plaire, leur être utile, se faire aimer et honorer d'eux, les élever jeunes, les soigner grands, les conseiller, les consoler, leur rendre la vie agréable et douce : voilà les devoirs des femmes en tout temps, et ce qu'on doit leur apprendre dès l'enfance ». (Rousseau, 1762).

Quand on sait la valeur accordée à « l'éducation d'Émile », qui est encore enseignée dans les lycées comme préceptes fondateurs de l'éducation actuelle, on peut s'interroger sur l'ambiguïté qui consiste à le maintenir dans les programmes scolaires sans être accompagné de façon systématique d'une analyse critique. En 2013, lors de la commémoration du tricentenaire où Rousseau a été à l'honneur, E. Badinter, dans une entrevue avec une journaliste de la revue, *Les quotidiennes*, précise avoir relu *Émile* et y avoir trouvé les grands stéréotypes sexués qu'elle dénonce avec vigueur. Elle précise y avoir repéré également la théorisation du modèle de complémentarité où la femme n'existe que par rapport à l'homme et la sacralisation de la puissance féminine dans la sphère privée.

Dans notre projet de recherche, nous nous intéressons à ce qui freine le développement de la mixité professionnelle dans les hautes sphères de l'entreprise, particulièrement à la Martinique et au Québec. Nous souhaiterions comprendre ce qui empêche les femmes d'y être représentées dans des proportions acceptables, plus proches de la parité, alors que les politiques publiques et d'entreprises ont inscrit l'égalité professionnelle comme un des objectifs prioritaires. Nous cherchons, en dehors de la mixité des métiers, à identifier d'autres leviers, ceux qui ont été évalués et qui ont fait leurs preuves et qui seraient susceptibles d'être transférables du Québec à la Martinique et, éventuellement, inversement.

I.4.1.2. Les hypothèses

Nous considérons, au regard des résultats, que les actions mises en place pour lever les freins et les obstacles rencontrés par les femmes dans leur parcours professionnels ascensionnels, vers les postes de pouvoir, manquent d'efficacité. Elles semblent avoir insuffisamment pris en compte le poids des stéréotypes sexués ou stéréotypes de genre. Ces derniers assignent aux hommes et aux femmes des rôles sociaux précis dans les sphères professionnelles et personnelles. Sur la base de la théorie d'Abrieu, nous considérons que les actions mises en place n'agissent qu'à la périphérie du « noyau dur » des représentations sociales et n'ont pas d'impacts susceptibles de remettre en cause les stéréotypes de genre. Ces actions impactent très superficiellement les croyances profondes et partagées des hommes et des femmes sur la place socialement assignée à chaque sexe. Leur fréquence fait tout de même prendre conscience tant au niveau politique qu'au niveau économique que l'égalité entre les hommes et les femmes est en marche et que toute tentative pour la nier ou la contredire serait mal perçue.

Dès lors, fleurissent divers discours incantatoires et républicains sur les valeurs de l'égalité et de la mixité au niveau politique et économique. Ces discours, ces postures, ces actions relèvent du « politiquement correct » au sens péjoratif du terme, et brouillent la visibilité des réelles avancées.

Ils donnent l'illusion d'une transformation sociale vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes, qui seraient dans un rythme de croisière alors qu'elle n'en est qu'à ses balbutiements.

Notre première hypothèse consiste, en nous appuyant sur les théories de « la domination sociale » de Sidanius et Pratto et sur celles de « la menace des stéréotypes » introduites par Aronson et Steele, puis reprises par Désert et Leyens, à questionner l'auto-censure des femmes qui occupent des postes de pouvoir dans l'entreprise. Cette hypothèse est liée à ce que Bourdieu (1998) révèle dans son ouvrage sur la domination masculine. Ce sociologue s'étonne du comportement des femmes qui vivent sans se rebeller contre cette forme de « violence symbolique » qui inhibe chez ces dernières toutes velléités de contestation.

Notre deuxième hypothèse souhaite démontrer que la religion catholique par sa fonction de socialisation a construit en partie le contenu du noyau central des représentations sociales sur les femmes. Par ses discours et ses actions éducatives, elle a pesé d'un poids important tant dans le sacré que dans la vie quotidienne des familles des paroisses. Pour déconstruire les rôles sociaux sexués il faut rechercher comment ils ont pris naissance dans l'inconscient collectif afin de déterminer l'éventail d'actions qui seraient plus adaptées pour les neutraliser.

Chapitre II : Concepts et théories

Pour nous intéresser à la difficile progression des femmes vers le pouvoir dans les sommets stratégiques de l'entreprise, nous ancrons notre cadre théorique sur le concept sociologique du déterminisme social¹⁰⁶ cher à Durkheim, mais aussi sur celui de l'*habitus* (Bourdieu, 2000), concept central valorisé par Bourdieu, qui met au jour les conditionnements imposés par l'ordre social. Par delà ces conditionnements, l'expression individuelle est-elle susceptible d'expliquer, à l'inverse, la présence de quelques femmes dans les postes de pouvoir ?

Mais tout d'abord définissons ce qu'est un concept.

II.1. Le concept : « le pouvoir d'abstraction »

Pour plus de clarté terminologique, nous cherchons à établir la différence qui existerait entre le terme de « notion » et celui de « concept ». Le concept « serait une représentation mentale générale et abstraite d'un objet (concret ou abstrait) stabilisé dans une communauté de savoirs à un moment déterminé (concept de poids en physique, de raison en philosophie, de verbe en grammaire) » (Chartrand, De Koninck, 2009). Ainsi le terme de concept fait référence à un objet construit dans le monde scientifique ou savant. La production de « concepts » est le travail des chercheurs.

Une notion, selon le Dictionnaire Larousse¹⁰⁷, serait une « idée de quelque chose, concept, abstraction ». Nous trouvons dans cette première définition que le terme de concept est utilisé pour définir une notion sans qu'il y ait une impropriété de terme. Par ailleurs, un complément de définition pour la notion précise qu'il s'agit « d'une représentation que l'on peut se faire de quelque chose, une connaissance plus ou moins définie qu'on en a ». La différence viendrait d'une part de ce lien scientifique et d'autre part, de la capacité du concept à permettre d'analyser la complexité du réel. « Les concepts sont des idées qui reçoivent des noms » (Vigour, 2005, p. 139)

II.2. La mixité et le genre, deux concepts, deux filtres théoriques clés pour analyser la complexité du phénomène relatif aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes (France - Martinique - Québec).

II.2.1. La mixité - De la mixité scolaire à la mixité professionnelle

Dans la revue de littérature sur la question particulière de la mixité, les auteurs et chercheurs sont plutôt prolixes sur deux thèmes principaux : la mixité scolaire, la mixité professionnelle, et très peu

¹⁰⁶ Primauté de la société sur l'individu, « La sociologie » in Textes 1, éléments d'une théorie sociale, Paris éditions Minuit, 1975, p. 109.

¹⁰⁷ Larousse, Édition en ligne 2014.

sur la mixité sociale¹⁰⁸ qui intéresse davantage les inégalités sociales (au sens large) et pas du tout les inégalités de genre.

Ce terme de « mixité » était déjà présent dans le dictionnaire historique de la langue française en 1842, mais absent du dictionnaire Littré de 1877, qui aborde pourtant les questions de coéducation mais n'utilise pas le terme de mixité. Il a connu des périodes d'oubli, comme dans les années 1980 où on ne trouve pas en France de références bibliographiques pour ce terme de mixité.

La mixité, dans une première définition qui serait celle fournie par un dictionnaire classique, semble un peu floue. En 2011, *Le Larousse illustré* donne une définition de la mixité en précisant : « caractère d'un groupe, d'une équipe, d'un établissement scolaire comprenant des personnes des deux sexes ». La première partie de la définition semble poser un principe, celui de la coexistence effective ou potentielle de filles et de garçons, de femmes ou d'hommes dans un espace donné, concret ou abstrait.

Le Larousse prolonge cette définition en présentant la mixité sociale, qui est définie comme suit : « cohabitation dans une zone géographique ou une collectivité donnée d'individus ayant des origines ethniques, sociales, culturelles différentes ».

Comme dans la première partie, le principe de coexistence de personnes porteuses de différences y est marqué, mais les éléments de différenciation concernés ne sont plus les mêmes, ils relèvent d'autres domaines comme la religion, la race, la catégorie sociale... Dans cette deuxième partie, l'imprécision demeure encore sur les motifs de cette coprésence ou cohabitation, ainsi que sur ses modalités d'organisation.

Définir la mixité professionnelle n'est pas un acte simple parce que chaque catégorie d'acteurs en a sa propre définition. Par contre, positionner la mixité professionnelle comme une étape structurante de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas faux. B. Collet et C. Philippe disent de la mixité « qu'elle est venue se substituer au concept d'égalité professionnelle dont la portée heuristique avait été considérée comme faible » (Collet, Philippe, Varo, 2008).

En effet, dans notre démarche, nous considérons que définir la mixité professionnelle passe par une compréhension fine de l'histoire de la mixité scolaire. Malgré des controverses importantes sur les bienfaits ou méfaits de la mixité scolaire, on ne peut pas nier que c'est la mixité dans les écoles puis

¹⁰⁸ En 1973, dans le cadre de la circulaire Guichard, le terme de mixité a été utilisé comme argument pour gommer la ségrégation socio-spatiale et pour ce faire il s'agissait de justifier la disparition des grands ensembles. En 1991, avec la LOI V, la loi d'orientation sur la ville, le terme de mixité est repris avec le même argument que précédemment mais assorti au niveau de sa mise en œuvre d'une obligation d'avoir 20 % de logements sociaux au niveau du parc immobilier de chaque commune. Il s'agissait dans ce cadre de lutter contre la ghettoïsation. Avec la loi de Solidarité et de Renouveau Urbain qui a suivi, l'objectif de mixité a été porté à l'échelle des agglomérations en s'appuyant sur une offre HLM plus équilibrée.

dans les études qui ont facilité l'émancipation des jeunes femmes. La mixité scolaire, dès qu'elle a été rendue obligatoire en 1975,¹⁰⁹ a constitué le début d'un processus conduisant vers plus d'égalité entre les filles et les garçons en matière d'enseignement. Elle a décloisonné partiellement les relations entre sexes à l'école, tout d'abord par la force de la cohabitation dans les études, de l'école primaire à l'université, puis en permettant aux filles d'accéder à toutes les filières, donc potentiellement à tous les emplois. Les filières d'enseignements dites « masculines », les métiers interdits aux femmes se sont ouverts, même si quelques bastions demeurent encore clos à la féminisation, comme :

- les emplois à bord des sous-marins, auxquels les femmes n'auront accès qu'à partir de 2017¹¹⁰. Dans la réalité, c'est depuis les années 1993 que l'école navale est ouverte aux femmes.
- le métier de croque-mort (employé des pompes funèbres) est légalement interdit aux femmes, alors que certaines le pratiquent déjà depuis fort longtemps.
- l'emploi de sous-officier, dans la gendarmerie mobile (CRS¹¹¹).

On note également l'absence totale de mixité dans la légion étrangère, alors que l'accès des femmes n'y est pas proscrit. On trouve des femmes officiers et sous-officiers mais elles y travaillent dans le cadre du régime général. Une explication semble être liée aux particularités du recrutement.

Certains secteurs du bâtiment et des travaux publics sont interdits aux femmes en raison d'exposition aux produits toxiques. Les travaux souterrains dans les mines et les carrières sont également interdits. Tous les métiers qui ont été cités, en dehors de la légion étrangère, sont interdits aux femmes en raison d'une réglementation qui souhaitait les protéger et qui s'appuyait sur l'idée d'une protection par rapport à la maternité potentielle ou avérée, ainsi que sur des stéréotypes sexués prêtant aux femmes des qualités comme la sensibilité, la faiblesse...

Il ne s'agit pas de manquer d'esprit critique sur la mixité scolaire, car elle n'a pas été la résultante d'un projet de société mais elle s'est cantonnée à n'être au départ qu'un simple objectif économique, celui de réduire les dépenses des communes françaises. Pourtant, elle a tout de même enclenché un processus d'accès à l'éducation des filles.

Dans l'histoire de la mixité scolaire, une première étape où la mixité n'est que théorique a été faite de débats et de polémiques idéologiques ; une deuxième étape où les filles vont accéder à l'éducation à côté des garçons, c'est la mixité scolaire expérimentée, et enfin, la dernière étape est

¹⁰⁹ 11 juillet 1975 : la loi Haby rend obligatoire la mixité dans tous les établissements publics d'enseignement.

¹¹⁰ Annonce le 15 avril 2014 du ministre de la défense, J-Y Le Drian : en 2017, 3 femmes dont un médecin embarqueront à bord d'un sous-marin nucléaire.

¹¹¹ Compagnies républicaines de sécurité.

celle où l'on reviendra aux débats idéologiques, ceux où on s'interroge sur son efficacité, sur l'égalité des chances et des résultats. Il faut noter l'existence de nombreux travaux sur la mixité scolaire dans les années postérieures à la loi Haby, dès les années 1980, puis de nouveau dans les années 2000 et suivantes.

Nicole Mosconi (1989) souligne, à propos de la mixité scolaire, que dans les recherches françaises en sciences sociales avant les années 1980, contrairement aux anglo-saxonnes, la variable « sexe » est souvent oubliée au profit de celle de « classe sociale »¹¹².

La sociologie de l'école est « une production d'hommes », on retrouve dans ces propos l'idéologie féministe française des années 1970¹¹³, où l'on considère que la co-éducation des filles et des garçons à l'école est une simple stratégie d'ajustement du rôle de la femme, entre « tradition et modernité », dans une société restée sexiste.

Les travaux de Mosconi sur le « masculin neutre » sont intéressants car ils soulignent l'impact négatif, l'absence d'accompagnement dans la mise en œuvre d'un véritable processus de mixité, ils expliquent la non prise en compte de la différence sexuelle entre les filles et les garçons.

Les recherches qui remettent en cause les effets bénéfiques de la mixité sur l'égalité entre les sexes relèvent surtout d'approches psychosociologiques, (voire psychanalytiques pour N. Mosconi) et ethnographiques. L'hypothèse la plus souvent énoncée en France est celle d'un renforcement, dans un contexte mixte, de l'adhésion des filles aux stéréotypes sexués, en particulier dans les disciplines où elles sont minoritaires (informatique, mathématiques, physique) (Mosconi, 1994 ; Duru-Bellat, 1994-1995 ; Durand-Delvigne et Duru-Bellat, 1998). Le souci de plaire aux garçons et de ne pas entrer en compétition avec eux, renforcerait la tendance des filles à se sous-estimer, à se montrer moins ambitieuses et plus soucieuses de leur apparence physique. Pour expliquer cet effet de renforcement, Annick Durand-Delvigne (1995) se réfère aux travaux de Fabio Lorenzi-Cioldi (1998). Ce psychosociologue a montré en effet que les filles sont moins persuadées de leur compétence en milieu mixte alors que la mixité n'affecte pas l'auto-attribution de compétence des garçons. Il explique cela par le fait que la hiérarchie intergroupes, le rapport dominants-dominés, rend difficile aux dominés l'accès à une identité propre en les maintenant dans une identité catégorielle. Les individus dominants (garçons et enfants des classes supérieures) s'auto-attribuent des traits singuliers, les groupes dominés (les filles et les enfants de classes défavorisées) des traits de leur catégorie d'appartenance. Ce processus de bi-catégorisation hiérarchisée de sexes se

¹¹² Bourdieu, P et Passeron, J.-C. (1964, 1970) *Les héritiers : les étudiants et la culture, La reproduction, Éléments pour une théorie du système d'enseignement* Paris , Minuit.

¹¹³ Extrait de la revue *Les temps modernes*, avril-mai 1974.

manifeste dès les premiers âges de leur vie, comme le soulignent les travaux de Marie-Claude Hurtig et Marie-France Pichevin (1995).

Un sociologue, M. Fize, s'est intéressé à la mixité scolaire, et l'a questionnée par le biais d'une enquête, sur ses aspects de règle fondamentale de l'ordre scolaire, d'acquis intouchable, de pilier de l'école républicaine. Dans les investigations qu'il a réalisées dans les années 2000, il souligne la forte controverse qui existe sur la valeur ajoutée de la mixité scolaire.

Le débat s'est ouvert au sein de l'Éducation nationale, dès 1977, par un groupe qui devait réfléchir sur le thème de l'égalité des chances. Par la suite, l'enseignement catholique et les médias¹¹⁴ s'en sont préoccupés en 2003, afin de mener une réflexion qui s'intitulait « réussir la mixité ». Les médias, particulièrement le monde de l'éducation, a déclaré à l'époque que « [...] la mixité scolaire fait partie de la panoplie démocratique ».

Ensuite, ce sont les conclusions très négatives émanant des personnels des établissements scolaires autres que les pédagogues dont il faudra tenir compte. Ces derniers dénonçaient les relations dégradées qui existaient selon eux entre les filles et les garçons. La mixité serait l'explication à la montée d'une violence sexuée et sexuelle entre les filles et les garçons, dans les établissements scolaires. Elle serait également la conséquence de l'échec des garçons inhibés par la supériorité des filles dans l'application qu'elles mettent à réussir à l'école.

Le courant anti-mixité scolaire ira jusqu'à spécifier que chaque groupe social, celui des filles et celui des garçons, afficherait de façon « guerrière » et ostensible les stéréotypes attachés respectivement à chaque sexe.

Fize (2003) de conclure comme nous aurions aimé le faire sur ces débats :

« On a dit : pour l'égalité il faut le travail des femmes, on a fait le travail des femmes, on n'a pas eu l'égalité, on a dit enfin (mais pas pour l'égalité au début, juste pour gagner des places scolaires, on fait la mixité scolaire, mais on n'a pas eu l'égalité qu'on avait dit vouloir avec la mixité, mais seulement à la fin). Fallait-il ne faire ni l'instruction des filles ni le travail des femmes, ni la mixité scolaire, évidemment non, il fallait faire tout cela [...] On doit faire plus aujourd'hui ».

En France, dans l'enseignement primaire, la paternité de la mixité scolaire pourrait être attribuée à Condorcet. Contrairement aux autres philosophes des Lumières, Condorcet¹¹⁵ a prôné l'égalité entre les sexes et au-delà, entre tous ceux qui vivent douloureusement leurs différences pour quelque motif que ce soit. Condorcet n'utilise pas le terme de mixité scolaire, mais il en décrit le contenu. Il utilise l'expression de « réunion entre les enfants ».

¹¹⁴ *Le monde de l'éducation*, Janvier 2003.

¹¹⁵ Marquis Jean-Antoine Nicolas de Caritat.

« La réunion des enfants des deux sexes dans une école est presque nécessaire pour la première éducation, il serait difficile d'en établir deux dans chaque village », dira-t-il dans un premier mémoire sur l'instruction scolaire, paragraphe VI (Tremblay, 1791, p. 45-51). Il fait référence à un argumentaire sur la recherche de plus de facilité et d'économie, argument qui a amené certaines féministes à souligner que la mixité scolaire avait pour seul objectif des économies d'échelle et que cette réduction lui enlevait toute sa valeur ajoutée.

Dans le plaidoyer global de Condorcet, ce dernier dit clairement que « l'instruction doit être la même pour les femmes et pour les hommes ». Il souligne le fait que les femmes doivent être initiées aux sciences pour lesquelles elles pourraient apporter leur contribution à leurs avancées. Il insiste dans ses développements en faveur de l'égalité entre les sexes, et aborde la question de l'existence de droits entre les hommes et les femmes. Il rappelle que l'absence d'instruction des femmes, des filles et des sœurs serait préjudiciable dans le bien-être familial, et ne permettrait pas aux mères d'encadrer l'éducation de leurs enfants. Il fait également référence à la mixité dans l'emploi d'enseignant(e), « Puisque l'instruction doit être généralement la même, l'enseignement doit être commun, et confié à un même maître qui puisse être choisi indifféremment dans l'un ou l'autre sexe ».

Historiquement, la mixité scolaire, sous l'influence d'une partie infime des *Cinq mémoires sur l'instruction publique* de Condorcet, débute en 1793, lorsqu'un décret¹¹⁶ sous la Convention instaure une seule école dans les communes de moins de 1500 habitants. Par la suite, la mixité scolaire sera supprimée et remplacée par l'enseignement sexué, cloisonné du point de vue des lieux, des programmes ou du profil des pédagogues.

Comme nous le verrons dans les développements qui suivront sur l'enseignement des filles, et la socialisation différenciée pratiquée par l'église catholique, il a fallu attendre 1960 pour que la mixité scolaire s'instaure dans le système éducatif. En effet, dès 1959, on observe l'introduction progressive de la mixité dans les écoles secondaires ; en 1963, un décret déclare comme régime normal la mixité dans les collèges d'enseignement secondaires (CES). Mais ce n'est qu'en 1972 que l'École polytechnique deviendra mixte.

En Martinique, l'absence de sources disponibles sur l'introduction de la mixité scolaire ne nous permet pas d'analyser des documents pour en extraire les informations sur les modalités de sa mise en place. Toutefois, nous avons, sur la base de témoignages, les nôtres et ceux de notre entourage, appartenant à plusieurs générations, réussi à identifier les grandes dates de la mise en place de la mixité dans les écoles, du primaire au secondaire, et dans la seule université pour la ville capitale.

¹¹⁶ Décret du 30 mai 1793.

Nous avons noté que la mixité scolaire semble s'être introduite sans polémique inutile. L'absence de données historiques sur ce thème, de traces dans le seul périodique journalier de l'époque¹¹⁷, laisse penser qu'il n'y a pas eu de réactions particulières du corps enseignant et de la population. En revanche, si l'on note le respect des décrets et lois en Martinique sur l'instauration de la mixité, on constate que l'introduction s'est faite à son rythme, et la durée de deux à trois ans, après la sortie du décret et de la circulaire, constituait le délai pour l'instaurer.

L'introduction de la mixité scolaire dans les lycées en France s'est faite au cours des années 1970, même si les décrets d'application de la loi Haby datent du 28 décembre 1976. En Martinique, dans deux lycées¹¹⁸ d'état sur trois, basés à Fort de France, ce sont les années 1973-74 qui témoignent de la mise en place de la mixité. Elle a été plus tardive pour le troisième lycée¹¹⁹, car elle s'est située aux alentours des années 1977-1978. Les collèges martiniquais semblent avoir été très rapidement et plutôt uniformément mixtes, dans le respect de la circulaire de 1963¹²⁰. En effet, la création de nouveaux collèges était plus fréquente que celle des écoles élémentaires dont les communes étaient déjà largement pourvues. Donc toute création de collège se faisait immédiatement dans le cadre nouveau de la mixité scolaire.

Pour les écoles primaires, malgré la circulaire¹²¹ de 1965, l'instauration a été plus tardive en raison de l'existant, c'est-à-dire la présence d'un patrimoine communal avec des écoles élémentaires unisexes relativement bien entretenues ; de ce fait l'introduction de quelques garçons dans les classes de filles et inversement s'est effectuée à un rythme plus lent.

Au Québec, suite aux recommandations du rapport de monseigneur Parent de la Commission royale d'enquête dans la province du Québec en 1963, le gouvernement en place « Laval » donna son accord pour que la mixité s'impose dans les écoles primaires et secondaires du Québec (Claveau, 2009). La mixité tout comme en Martinique s'est instaurée sans susciter de vifs débats et controverses.

« Le groupement de garçons et de filles dans les mêmes classes contribuerait fortement [...] à donner à chacun des degrés du cours élémentaire. [...] L'émulation est plus grande dans les classes mixtes; garçons et filles s'habituent à se coudoier normalement et évoluent ensemble de telle sorte qu'ils échapperont dans une bonne mesure aux inconvénients que comporte la ségrégation excessive des sexes » (Corbo, 2002, p. 169-170).

On note parfois dans le texte l'utilisation de l'expression « jumelage de filles et de garçons dans les mêmes classes » plutôt que celle de mixité. Quelques auteurs s'intéresseront à la question mais en

¹¹⁷ Le France-Antilles qui existe encore de nos jours.

¹¹⁸ Lycée Schœlcher et lycée technique de Fort de France.

¹¹⁹ Lycée de jeunes filles actuellement le lycée de Bellevue à Fort de France.

¹²⁰ Décret du 3 août 1963.

¹²¹ Circulaire du 20 juin 1965.

nombre restreint. (Grandpré, 1973 ; Baudoux, Norcent, 1991 ; Baudoux, Zaiman, 1993 ; Baudoux, 1995).

L'enseignement québécois dans sa structuration a subi de multiples influences, celles relevant de conceptions d'auteurs locaux J-P. Charland (2005), ainsi que celles des systèmes éducatifs de l'Europe et des États Unis, et des apports des coopérants et enseignants de la francophonie. Ainsi le programme de formation de l'école québécoise a été calqué sur le modèle européen. L'essentiel de la population était favorable à la modernisation de l'institution scolaire et à l'instauration de la mixité scolaire. Seuls quelques milieux conservateurs et surtout les ecclésiastiques y étaient défavorables.

De façon globale, alors qu'en France les sociologues s'intéressaient dès les années 1970 aux questions de mixité scolaire, ce n'est qu'en 1990 que les sociologues québécois ont commencé à aborder le sujet. Des enquêtes ont été menées (Baudoux, Norcent, 1997 ; Bouchard, St-Amand, 1996 ; Lajoie, 2003) auprès d'étudiants du niveau secondaire et du collège, et les conclusions sont les mêmes. Il est préférable de réunir les garçons et les filles, même si les modèles étudiés présentent quelques lacunes dans la différenciation des apprentissages.

Contrairement à la France¹²² dans les débuts de la mise en place de la mixité professionnelle, il n'y a pas eu de débats ni de polémiques sur la question au Québec. La préoccupation au Québec dans les années 1996 était plus liée aux résultats médiocres des garçons, tels que présentés par le rapport de la commission des états généraux sur l'éducation du Québec, mais les recommandations pour améliorer la situation ne remettaient pas en cause la mixité scolaire. Ce sont, en revanche, les médias québécois qui se sont emparés de ce thème et ont posé comme hypothèse aux résultats scolaires peu performants des garçons, la « déficience » du système scolaire mixte (Desrivières, 1999 ; Marissal, 2003). Le battage médiatique fut tel que l'opinion de la population québécoise, dans les années 2003, penchait en la défaveur de la mixité scolaire, avec la demande d'un retour aux écoles unisexes. Alors que les instances gouvernementales ne se préoccupaient guère de la mixité scolaire dans les années 1990, en 2000, le ministère de l'Éducation québécoise préconise, au regard des conclusions de ses études¹²³, de combiner au sein des mêmes réseaux scolaires des classes mixtes et des classes unisexes pour aider les garçons qui se heurtent à des difficultés scolaires. Un extrait du rapport du ministère de l'Éducation du Québec de 2004, conclut comme suit :

« La non-mixité dans les groupes d'élèves est parfois proposée afin de tenir davantage compte des caractéristiques particulières des garçons. Actuellement, dans plusieurs

¹²² Certaines associations catholiques et musulmanes se sont plaintes des effets négatifs de la mixité scolaire, dès les premières années d'école.

¹²³ « La réussite des garçons : des constats à mettre en perspective », Ministère de l'Éducation du Québec, 2004, p. 15.

écoles primaires et secondaires du Québec, on expérimente différents modèles de non-mixité. On parle ici de classes non mixtes ou encore de regroupements d'élèves selon le genre pour une ou plusieurs matières. Aménager la mixité sans aller vers la non-mixité complète peut signifier la mise en place de lieux de non-mixité, et d'environnements par matières ou par expériences pédagogiques ».

Dans les années 2000-2003, le Québec, tout comme la France, se questionne sur la valeur ajoutée de la mixité, toutefois il semblerait que l'absence d'études sérieuses sur la question de la mixité ou de la non mixité scolaire demeurerait préjudiciable à des avancées concrètes en la matière (Marry, 2004). La sociologue C. Marry précisera en 2004 : « Les pièges de la mixité paraissent moins redoutables que ceux des débats, lancinants, sur ce thème. Dans ce domaine comme dans d'autres, l'abondance et la redondance des arguments échangés contrastent en effet avec une pénurie de recherches rigoureuses et cumulatives ».

II.2.1.1. Le parallèle entre la mixité scolaire et la mixité professionnelle

La mixité scolaire est un phénomène règlementaire récent ; on a tendance à oublier que ce n'est qu'en 1975 que la mixité devient obligatoire dans l'enseignement français. L'étude de la mixité scolaire s'inscrit dans une analyse plus globale de la non mixité de la société. La ségrégation et la séparation des sexes (Bruckner, 1995 ; Mosse, 1997 ; Sohn, 2003) constituaient les normes en vigueur, normes qui ont perduré jusqu'au XX^e siècle et qui malgré une législation correctrice, n'ont pas encore totalement disparu de nos jours.

Un parallèle pourrait être fait entre les phases successives de la mise en place de la mixité dans l'enseignement et celles qui semblent exister pour l'instauration de la mixité dans le monde du travail. Les débats sous-jacents ou les conflits ouverts sur la pertinence ou non de la hiérarchie et de la séparation des sexes n'ont pas été réglés ni résolus et ils réapparaissent dès qu'il s'agit de réintroduire la mixité dans la famille et au travail.

Il faut rappeler que la mixité professionnelle dans sa première acception, c'est-à-dire la cohabitation de femmes et d'hommes dans un espace donné, a toujours existé car les femmes ont toujours travaillé (Schweitzer 2002), donc l'espace de travail aux XIX^e et XX^e siècles était mixte. Toutefois, le travail à domicile des femmes était très répandu, et les femmes n'étaient pas comptabilisées par les enquêtes de recensement de l'emploi ou l'étaient sous la profession de leur mari, chef de famille à l'époque. Par ailleurs, le salariat des femmes a été très tardif et n'est devenu massif qu'au début du XX^e siècle. (Commaille, 1993 ; Daune-Richard, 1983-1997 ; Thélot, Marchand, 1997, 2003 ; Battagiola, 2000 ; Fouquet, 2004 ; Périvier, 2012).

Dans l'instauration de la mixité scolaire, le premier angle d'ordre théorique dans lequel les débats, les discussions, les désaccords se situaient, concernait la coexistence, dans un même espace social,

des filles et des garçons. Pour l'illustrer, nous pourrions faire référence à l'existence des « cloisons » qui rendaient les écoles mixtes mais faisaient que les rencontres entre filles et garçons demeuraient impossibles. Les classes étaient séparées par des cloisons dont la hauteur était fixée règlementairement. Par ailleurs, il fallait laisser s'écouler un quart d'heure entre la sortie des garçons et celle des filles.

Par la suite, les débats et controverses se sont portés sur la question de l'acquisition de savoirs identiques. Une étape d'expérimentation du vivre ensemble dans l'entre-deux guerres, qui a été fortement décriée par l'église et par certains partis politiques, a permis de tester « la mixité pragmatique ».

Entre les mixités professionnelle et scolaire, un deuxième parallèle serait à faire. De la même façon que les contraintes budgétaires ont amené les écoles à regrouper les sexes et les âges, particulièrement dans les zones rurales où les disparitions des établissements scolaires étaient des questions à fort enjeu, les besoins de main d'œuvre pendant les deux guerres ont introduit la féminisation des emplois et démontré ainsi que les emplois ne sont pas qu'unisexes. En remontant l'histoire économique de la France ou les périodes de croissance économique, avec de forts appels de main d'œuvre qualifiée ou non, on note que les employeurs pratiquent toutes les formes de mixité. L'objectif est de puiser dans la ressource disponible quels que soient son sexe et ses origines. Avec la féminisation de la population active en cours, le même phénomène va se répéter, il faudra faire travailler une main d'œuvre féminine qui aujourd'hui n'est pas encore préparée à accéder aux « blockhaus masculins ».

Les principes de la hiérarchie et de la séparation des sexes ont longtemps façonné différemment le type d'éducation des filles de celui des garçons ; il a impacté certains secteurs professionnels où la force physique, la disponibilité, la mobilité... constituaient des exigences professionnelles qui éloignaient les femmes des emplois de ces secteurs.

II.2.1.2. La mixité professionnelle : approche qualitative

La mixité professionnelle, en obligeant les hommes et les femmes à se rencontrer dans le travail, à s'organiser en collectif de travail, à échanger des informations, à collaborer pour atteindre un résultat donné, est peut être susceptible de modifier les codes sociaux en vigueur, voire de faire tomber les préjugés. En effet, confronté aux mêmes réalités professionnelles et exigences du quotidien, chaque sexe peut être amené à questionner la limite de ses croyances et certitudes quant aux capacités et potentialités de l'autre sexe.

Les études interrogeant les entreprises sur leurs pratiques font ressortir qu'au-delà du respect de la contrainte réglementaire, la mixité ne se met en place dans l'entreprise¹²⁴ de façon volontaire, que par rapport à des motifs essentiellement économiques et nullement idéologiques. Cette approche économique réduit la mixité professionnelle à son volet qualitatif, dans lequel les statistiques démontrent les avancées de la coprésence entre les femmes et les hommes dans le travail. Mais c'est son volet qualitatif qui nous intéresse particulièrement dans la mixité professionnelle, car il est susceptible de renseigner sur les réelles évolutions des pratiques organisationnelles et relationnelles dans les organisations professionnelles.

Une analyse qualitative peut permettre d'identifier comment les hommes et les femmes exercent les mêmes emplois en un même lieu ou dans un même secteur (ou branche). Elle peut également répondre aux questions suivantes : Les hommes et les femmes en situation de mixité professionnelle travaillent-ils dans la complémentarité ou dans l'antagonisme ? Ont-ils participé à la suppression de la division sexuée et hiérarchisée dans le travail ou l'ont-ils reproduite, à l'identique ou différemment ?

La mixité professionnelle nous paraît bien être un élément clé d'un processus structurant de l'égalité parce qu'elle implique la mise en proximité des deux sexes dans un nouvel environnement, celui du travail. Collet et Philippe, à la page 10 de leur ouvrage sur la mixité, précisent que cette dernière « au-delà de la coprésence des deux sexes, du mélange des catégories sociales et ethniques, constitue une remise en cause des attributions héritées, tant sexuées, sociales que culturelles ». (Collet, Philippe, Varo, 2008).

La « distance sociale » qui existait dans le travail depuis l'antiquité, mais pas dans la sphère familiale, a induit des rapports particuliers entre les sexes. L'homme et la femme ont toujours travaillé mais semble-t-il, pas dans les mêmes domaines, pas dans les mêmes espaces, pas avec les mêmes outils et surtout pas avec la même valorisation pécuniaire de leur contribution et la même reconnaissance sociale. La proximité sociale dans la famille ou dans la sphère privée a également établi des relations particulières entre les deux sexes, où l'identité sexuée et la parenté ont déterminé les types de rapport possibles et l'organisation sociale dans le cercle familial. Ces rapports établis en distance sociale au travail mais en proximité dans la sphère domestique ont brouillé les relations entre les sexes, ont exacerbé le poids de l'autorité, de la sexualité, ont ancré une hiérarchie entre les sexes et ont construit dans la durée, l'ordre établi, les repères, les normes sociales. Ces normes établies, soutenues par l'église¹²⁵ qui s'est fermement opposée à toutes formes de mixité, renforcées par une législation niant la citoyenneté de la femme tout en voulant la protéger dans son rôle de

¹²⁴ Travaux sur la mixité, DARES et INSEE, 2004.

¹²⁵ L'église post-tridentine s'est fortement opposée à la mixité à l'école.

mère¹²⁶, sont devenues des principes d'éducation et des codes sociaux et moraux de référence, encore actifs de nos jours.

Nous nous sommes intéressée aux études et ouvrages sur la mixité professionnelle, et contrairement au foisonnement des textes sur la mixité scolaire, nous avons trouvé peu d'écrits qui portent véritablement sur la mixité professionnelle. Nous présentons les plus importants.

En France, dans son ouvrage *La mixité au travail : la dispute*, paru en 2002, Sabine Fortino¹²⁷ tente d'effectuer un état des lieux sur la mixité au travail qu'elle situe entre « pessimiste et optimiste »¹²⁸.

La première partie de son ouvrage étudie d'abord les conséquences de l'accès à la formation, pour indiquer qu'au travers de l'orientation, dans les cursus, perdurent des schémas structurants de la mixité au travail. La seconde partie est davantage consacrée aux critères de l'accès à l'emploi et du déroulement des carrières. S'appuyant sur des entretiens avec des managers et des responsables des ressources humaines, l'auteur montre que le recrutement, concernant les femmes exige des diplômes spécifiquement en lien avec le poste, alors qu'il est fréquent d'observer le pari que les compétences d'un homme, non diplômé, lui permettront de déployer une activité nouvelle. Une autre forme de ségrégation s'observe dans les concours, là où la règle est censée être la même pour tous, aussitôt que les épreuves orales indiquent le genre, en levant l'anonymat des premières épreuves. De façon plus générale, même lorsque les candidatures des hommes et des femmes sont examinées selon des critères « identiques », ces critères s'avèrent « non neutres », aussi bien quant à la considération des contraintes extraprofessionnelles qu'au regard des valeurs qui nourrissent l'organisation du travail en interne, et ils sont de ce fait discriminants. Cette seconde partie intéresse le débat sur la pertinence de l'instauration de la mixité, la seconde voudrait vaincre les difficultés par une loi de généralisation de la mixité. Deux directions se dessinent dans ce débat, la première fondée sur l'analyse que la mixité s'instaure paradoxalement au détriment des femmes, vise le maintien ou la création d'espaces non mixtes, la seconde voudrait vaincre les difficultés par une loi de généralisation de la mixité. La troisième partie de l'ouvrage de Fortino fait la démonstration qu'à emploi équivalent le travail diffère pour les hommes et pour les femmes, et décrit les « nouveaux habits » de la ségrégation sexuelle.

Ce qui nous paraît essentiel dans l'ouvrage de Fortino est qu'il distingue la mixité des emplois de la mixité du travail ; ensuite, qu'il cautionne notre cheminement favorable à la mixité, puisqu'il

¹²⁶ La législation du travail a souhaité protéger la femme et particulièrement la femme enceinte de situations de travail et de conditions de travail jugées pénibles et surtout préjudiciables à son statut principal de « mère ». Ainsi, la loi du 2 novembre 1892 limite la durée du travail des femmes à onze heures par jour et leur interdit le travail de nuit dans l'industrie.

¹²⁷ « La mixité n'est pas une fin en soi », écrit S. Fortino.

¹²⁸ « Les tensions de la flexibilité » T. Périlleux, Paris, Desclée de Brouwers, 2001.

considère que sous certaines conditions la mixité des emplois et du travail peut permettre de tendre vers plus d'égalité professionnelle entre les sexes. S. Fortino dira « la mixité n'est une fin en soi [...] mais un processus qui permettra aux entreprises de se mettre à distance des logiques de genre ».

Dans une étude commandée par le ministère du Travail à la DARES en 2011, intitulée « Mixité et partage », l'équipe de recherche présente les différentes formes que la mixité professionnelle revêt aujourd'hui (Corlier, *et al.*, 1997 ; Donlevy- Gomes, 2001).

-La mixité de coexistence, reposant simplement sur la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches différentes, spécifiques selon chacun des sexes.

-La mixité aménagée, où les femmes et les hommes peuvent occuper le même poste de travail sans toutefois être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et de l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes. Des exemples courants concernent le maniement de pièces lourdes pour les hommes et les travaux exigeant des manipulations soigneuses et délicates attribués de préférence aux femmes.

-La mixité indifférenciée, lorsque les femmes et hommes effectuent des tâches identiques selon des conditions de travail identiques, mais restant sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes.

-Une mixité de coopération, où s'opère une vraie répartition du travail entre hommes et femmes, entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.

En 2003 en France, la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, impressionnée par les études des milieux économiques anglo-saxons sur la contribution de la mixité professionnelle à la performance de l'entreprise et à la croissance économique a passé une commande d'études à la DARES¹²⁹ et à l'INSEE. L'axe central des travaux menés tourne autour du dépassement de la dimension républicaine de l'égalité au profit de la démonstration des avantages économiques de la présence effective des femmes dans l'entreprise et du développement des politiques de féminisation. Les études anglo-saxonnes semblent vouloir affirmer que la présence des femmes a une influence sur la qualité de la gestion des ressources humaines, l'efficacité des équipes commerciales et même des résultats financiers pour les entreprises (Landrieux-Kartochian, 2004).

¹²⁹ DARE » document d'études de la DARES, N° 83, octobre 2003.

Par la méthode des *focus group*¹³⁰, quelques grandes entreprises intéressées par la question ont accepté d'y participer. Les entreprises ont toutes considéré que « la mixité était bonne pour l'entreprise » sur le plan de la gestion des ressources humaines et de la politique commerciale, mais elles n'ont pas été convaincues du lien qui pourrait exister entre la présence des femmes et la performance financière.

L'étude de la littérature américaine par S. Landrieux-Kartochian a concerné plutôt les entreprises qui ont employé des femmes très qualifiées et leur ont ouvert l'accès aux plus hautes sphères du pouvoir dans l'entreprise. Si les entreprises sont plutôt d'accord pour confirmer que la mixité venait renforcer la performance de l'organisation, elles signalent encore que des efforts devaient être poursuivis dans l'orientation scolaire des jeunes, particulièrement des filles au niveau des formations techniques, pour limiter les clivages lors de la première insertion professionnelle. Les entreprises ont précisé que les femmes n'accèdent pas facilement à l'encadrement intermédiaire ou à la maîtrise en raison d'un bagage technique qu'elles ne possèdent pas. Les promotions semblent être freinées par la difficile mobilité et le poids de leurs contraintes familiales.

La féminisation de certains bastions masculins en termes d'emploi ne se fait pas dans une perspective de politique volontariste mais est principalement conditionnée par les besoins en main d'œuvre -difficultés de recrutement- (Beauds, Pialoux, 2002). Mais l'entrée des femmes dans les emplois prioritairement occupés par des hommes a permis d'améliorer les conditions de travail de tous et particulièrement celles des travailleurs vieillissants.

Concernant l'accès des femmes aux postes de pouvoir, les travaux ont fait ressortir l'intérêt d'agir sur l'organisation du travail, sur la culture des longs horaires, sur la révision des exigences de mobilité.

Les entreprises sont conscientes qu'il faudrait se saisir des questions clés sur l'articulation vie professionnelle-vie familiale, mais certaines sont restées au stade du maintien d'une forte scission entre le travail et le privé.

Pour conclure, le niveau d'appropriation de la question de la mixité a été posé car s'il n'était pas partagé par la direction générale, ses managers et leurs collaborateurs, aucun changement profond ne pourrait être envisagé. Par exemple, l'attribution du « dossier mixité » au DRH, suffit-il pour conduire le changement et impacter les mentalités ? Les entreprises ont précisé qu'il est parfois difficile de développer une tradition de mobilisation sur les questions de mixité et d'égalité sur plusieurs années. Ce constat a renvoyé au questionnement sur la féminisation des instances de représentation du personnel. Les conclusions de ces différents travaux ont vraisemblablement

¹³⁰ Interviews multiples lors de séances collectives à partir d'une même grille de questionnement.

mobilisé les grandes entreprises présentes (AXA, EDF, France Télécom, ADIA, ADECCO...etc.) qui de manière volontariste se sont engagées dans des négociations d'accord en fin d'année 2003 . Toutefois, à ce jour en 2013, il serait opportun que la même grille soit réutilisée auprès de ces mêmes entreprises, dans le cadre de *focus-groups*, afin de faire un bilan quantitatif et qualitatif des avancées de la mixité professionnelle. En mars 2004, l'Accord national interprofessionnel sur la mixité a été signé (en annexe) sans qu'un impact positif particulier ait été identifié. De nombreuses études ont été fournies (Fortino, 1999 ; Rogers, 2004 ; Achinet, Méda, Wierink, 2005 ; Fraisse, 2007 ; INSEE, 2009 ; ARACT, 2011 ; Financielles, 2011 ; APEC 2012).

En 2011, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place par le décret N°2011-1830. Ce dispositif opère la fusion de deux dispositifs pré-existants, le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois. Le dispositif est ouvert à l'ensemble des employeurs de droit privé mais peut s'appliquer aux personnes publiques employant des salariés de droit privé. La cible demeure tout de même le secteur privé. Seules les femmes peuvent bénéficier des actions éligibles. Cependant, les actions de sensibilisation peuvent s'adresser également aux hommes. Par ailleurs, comme le précise la circulaire du 17 février 2012 citée en référence :

« Les actions en faveur de l'égalité professionnelle qui sont éligibles bénéficient directement à une ou plusieurs femmes, mais elles profitent en réalité à l'ensemble des salariés. C'est le cas bien évidemment quand il s'agit d'améliorer les conditions d'exercice physique du poste pour favoriser la mixité des emplois. Mais plus généralement, les actions en faveur de l'égalité professionnelle procèdent d'une plus grande équité sociale, et favorisent une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

Concernant les actions, il doit s'agir d'actions exemplaires dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action ou d'actions en faveur de la mixité des emplois. Les actions éligibles sont donc très diverses ; il peut s'agir d'actions individuelles ou collectives, portant sur une thématique précise de l'égalité professionnelle ou sur plusieurs, qu'il s'agisse de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes ou leur promotion dans l'entreprise. Sur la nature de ces actions, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Comme nous l'avons précisé dans le chapitre 1, le gouvernement français a mis en place, dès 2014, un plan de mixité des métiers¹³¹ cadré par des objectifs précis¹³² dont la mise en œuvre serait susceptible de briser les concentrations verticales et horizontales professionnelles dans lesquelles se trouvent les femmes qu'elles soient françaises, martiniquaises ou québécoises.

¹³¹ Moins d'un métier sur huit peut être considéré comme mixte aujourd'hui.

¹³² Plus d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi et rendre un tiers des métiers mixtes en 2025 (dix secteurs seront ciblés).

Pour le Québec, on rappellera que le monde du travail demeure encore fortement « ségrégué » selon le sexe. Ainsi en 2005, seules 22% des femmes occupent des emplois mixtes et 18,4% des hommes également. Par contre, 37% de femmes travaillent dans des emplois à forte prédominance féminine. Les principales professions féminines et masculines demeurent hautement « stéréotypées » selon le sexe.

Sur la base d'un rapport (Clerc, Desjardin, 2011) publié en 2011, « la mixité au travail : un défi d'égalité, rapport sur la stratégie nationale concertée ; pour en finir avec la division du travail », le conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail pilote actuellement un projet visant à faciliter l'introduction des femmes dans des emplois majoritairement masculins. L'outil d'intervention est la démarche concertée.

Plusieurs régions au Québec connaissent un très faible taux d'emploi des femmes à temps plein, jumelé à des écarts salariaux très importants à cause d'une ségrégation professionnelle persistante. Ces régions ont particulièrement besoin de se concerter pour changer les dynamiques ancrées qui empêchent la diversification sexuelle de la main-d'œuvre. Le projet du CIAF¹³³ sur la mixité professionnelle vise à évaluer et à proposer des formes de concertation qui ont réussi à apporter des changements à long terme malgré les aléas du financement par projet, des changements des partenaires et des différentes conjonctures économiques régionales.

II.2.1.3. La mixité professionnelle : approche quantitative (France-Martinique/Québec)

En France, l'INSEE a réalisé en 2009 une étude sur la mixité professionnelle en prospective, en mettant en avant la problématique de départ de 300 000 salariés, d'ici à 2020 dans 22 domaines professionnels regroupant plus de 86 familles professionnelles. L'observation statistique par genre souligne que les départs concernent des métiers qui ne sont pas mixtes et que se posera alors la question du renouvellement des compétences dont les métiers auront besoin. L'INSEE, sur la base d'une définition arithmétique, précise que la mixité absolue serait atteinte si les femmes étaient en proportion identique dans toutes les catégories économiques et dans l'ensemble de l'économie. Par exemple, si les femmes représentent un certain pourcentage de la population active occupée dans une région, on devrait retrouver ce même pourcentage au sein des catégories socioprofessionnelles, ce qui dans la réalité est rarement le cas.

Pour identifier le niveau de ségrégation professionnelle, l'INSEE s'est doté d'un indicateur de dissemblance qui est calculé comme la demi-somme des écarts entre les distributions de femmes et des hommes dans chaque famille professionnelle.

¹³³ Comité interministériel d'action pour les femmes.

Si $ID=0$, cela veut dire qu'il y a une absence totale de ségrégation (même pourcentage de femmes dans chaque catégorie et dans l'ensemble de l'économie).

Si $ID=1$, la ségrégation est totale (chaque catégorie est soit entièrement féminine soit entièrement masculine).

Si cette approche de la mixité semble très rigoureuse, elle relève tout de même d'une certaine complexité dans les calculs.

Au Québec, l'ISQ¹³⁴, pour identifier la ségrégation féminine ou masculine, utilise un étalon de mixité que l'on peut définir comme l'écart entre le taux de représentation des personnes d'un sexe donné dans l'ensemble de la population active et le taux de représentation dans un emploi ciblé. Si, par exemple, la proportion des femmes dans la population active est de 47% et pour les hommes de 53%, une profession serait considérée comme féminine si le taux de représentation des femmes de cette profession est égal ou supérieur à 47% de la population active. Elle sera considérée comme principalement féminine si le taux de représentation des femmes est égal ou supérieur à 73,5%. Si les femmes sont représentées à moins de 47%, la profession est plus masculine que féminine et elle sera principalement masculine si la proportion des femmes est inférieure à 23,5%.

De façon plus simple, on considère comme mixtes, les secteurs qui comptent entre 40% et 60% de femmes.

En résumé, la mixité professionnelle ne relève pas d'une législation¹³⁵ ; elle provient soit des nouvelles stratégies d'insertion des filles qui, dotées de diplômes et de qualifications nouvelles,¹³⁶ sont venues proposer leurs compétences dans les entreprises, soit des besoins en main-d'œuvre qui amènent les entreprises à revoir leurs pratiques de recrutement. De nombreux arguments pour le développement de la mixité dans les emplois et fonctions de l'entreprise font référence aux principes républicains, à la richesse de la diversité, mais l'observation des pratiques des entreprises souligne que la mixité augmente tout simplement en cas de pénurie de main-d'œuvre, toutes catégories confondues.

Si les exhortations à ne plus utiliser la femme comme une variable d'ajustement dans le marché du travail sont fort légitimes, du point de vue pragmatique, le recours aux femmes salariées constitue une formidable opportunité de développer la mixité en dehors des actions stratégiques qu'il conviendra de mener tant du point de vue quantitatif que qualitatif.

¹³⁴ Institut de la statistique du Québec.

¹³⁵ En dehors de l'accord interprofessionnel de 2004 et du contrat de mixité des emplois de 2011 et du plan gouvernemental de la mixité des métiers de 2014.

¹³⁶ Les académies se sont appropriées de façon très diverses les orientations suivantes : « les métiers n'ont pas de sexe ».

II.2.2. Le genre

II.2.2.1. Un peu d'histoire

Dans la revue de littérature, il n'existe pas de corpus idéologique homogène sur le genre, *gender* pour les anglo-saxons. L'intérêt du thème *gender* est qu'il permet de poser sous différents angles la question de la différence des sexes. L'opposition entre sexe et genre a été proposée (en anglais) pour la première fois, semble-t-il, en 1915, dans le contexte des études psychiatriques sur l'hermaphrodisme. « La phase psychiatrique du *gender* est souvent évoquée comme une simple préhistoire, une incubation du concept, lequel ne recevrait sa dignité théorique que par sa reprise dans la sociologie féministe. »

La littérature spécialisée fait en général commencer l'histoire du genre dans les années 1970, lorsqu'une sociologue anglaise, Ann Oakley, publie *Sex, Gender and Society* (1972), et fait entrer le *gender* dans les études féministes. A. Oakley n'a pas inventé ce terme, elle l'a tout simplement conceptualisé¹³⁷. (Jardin, Hrucley, 1997 ; Ren, 1998 ; Passeron, 2006 ; Soulé, 2007). Elle l'emprunte à la théorie psychiatrique, et cite longuement Robert J. Stoller, dont le livre *Sex and Gender* est paru aux États-Unis en 1968.

Le sens actuel du mot « genre » est consacré dès 1962 par l'*Oxford English Dictionary*, expliquant que *gender* désigne les aspects culturels et sociaux du sexe. Il est aujourd'hui courant en anglais, où il sert, hors de tout contexte savant ou théorique, à parler des sexes masculin et féminin, par exemple dans les formulaires administratifs où un usager est invité à indiquer de quel sexe il est.

La forte prééminence de la différence des sexes, fondée sur la seule approche biologique, a été remise en cause.

On peut distinguer trois étapes dans l'histoire du concept, correspondant à trois versions apparues successivement mais sans que la nouvelle version ne se substitue aux précédentes.

- *Gender 1* : c'est « l'étape psychiatrique », dont le développement principal se situe dans les années 1960. La notion de genre est alors mobilisée pour analyser certaines pathologies très spécifiques concernant la sexuation, principalement le transsexualisme et l'hermaphrodisme appelé aujourd'hui « intersexualité ». D'un côté, des patients qui sont hantés par la conviction d'appartenir au sexe opposé, de l'autre ceux qui possèdent des caractères sexuels des deux sexes (parfois au

¹³⁷ Construction spécifique d'un objet, par exemple : les différences entre les sexes en fonction d'une problématique de recherche.

« Les rapports sociaux de sexe et conceptualisation », Anne- Marie Daune-Richard et Anne-Marie Devreux, *Recherches féminines*, Vol 5, 1992, pp. 7 à 30.

simple niveau anatomique, avec toutes sortes de variantes, parfois même au niveau génétique, comme dans le cas d'une femme XY).

- *Gender 2* : le « moment féministe », cristallisé dans les années 1980, où le genre est mobilisé pour théoriser l'expression sociale de la différence des sexes, et plus spécifiquement la hiérarchisation sociale de cette différence. Le moment féministe du *gender* s'exprime principalement dans le domaine des sciences sociales et de l'histoire, et voit les *gender studies* se substituer aux *women studies* ou aux *feminist studies* qui avaient constitué la première expression académique du féminisme.

- *Gender 3* : « l'étape poststructuraliste », à partir des années 1990, qui aboutit dans la littérature poststructuraliste, symbolisée par l'œuvre de Judith Butler (1990) où l'effervescence théorique est de règle. Dans cet ouvrage, J. Butler énonce des idées nouvelles sur la façon de penser et de conceptualiser le genre. Elle considère qu'il conviendrait de refuser toute identité stable et avance l'idée que la notion de genre est trouble et qu'elle génère un trouble dans le genre. Ses suggestions sont multiples, ainsi, il conviendrait selon elle, de « désolidariser la notion de genre du couple masculin-féminin, de revisiter le genre dans son rapport à la sexualité, de montrer que le genre comme le sexe résulte du processus de construit social. On pourrait même considérer que le genre vient en premier, et que le sexe, désormais dit « sexe biologique », est lui-même une « construction sociale ».

La bibliographie sur le genre est impressionnante, elle souligne l'importance de ce concept pour théoriser sur les rapports sociaux de sexe en sociologie.

II.2.2.2. Quatre cadres conceptuels sont disponibles (Bereni *et al.* 2008)

Le premier consiste « à faire éclater la vision essentialiste de la différence de sexes ». En effet, il s'agit de s'opposer à une approche qui consiste à attribuer aux hommes et aux femmes des caractéristiques immuables en fonction de différences physiques ou physiologiques. (Mathieu, 1971 ; Oakley, 1972 ; Devreux, 1985 ; Laqueur, 1992 ; Hacking, 2001 ; Delphy, 2001 ; Lowy, Rouch, 2003 ; Descola, 2005 ; Maruani, 2005 ; Varikas, 2006).

Il faut rappeler que bien souvent, les postulats de départ d'une approche « naturaliste » de la différence, voire de la hiérarchie des sexes, faisaient ressortir comme une évidence l'infériorité de la femme, par sa plus faible constitution physique, par sa morphologie, ses capacités de « reproductrice », de mère nourricière.

Par cette théorie de la nature, certaines institutions ont forgé le cadre de référence normatif, en définissant les normes sociales, les échelles de valeurs, les codes sociaux en vigueur dans les relations entre les hommes et les femmes et elles ont été vigilantes sur leur reproduction sociale

intergénérationnelle. Il s'agit des communautés scientifiques, médicales ou pas, de l'église, de l'école, de la famille, de l'administration, de l'entreprise... Certains philosophes et autres auteurs¹³⁸, étudiés encore dans les programmes scolaires des lycéens, ont diffusé très largement leurs théories de la différence et de la hiérarchie des sexes.

Dans le travail, les femmes étaient affectées à des activités qui prenaient en compte leur constitution physique, valorisaient leurs présumées qualités féminines et les éloignaient des activités qui demandaient des qualités que l'on jugeait d'essence masculine. Cette conception amènera S. de Beauvoir (1976) dans *Le Deuxième sexe*, en 1949, à réagir en écrivant « on ne naît pas femme, on le devient ». Elle explique qu'il n'y a pas « d'essence féminine » et qu'à la place il y a tout simplement un apprentissage tout au long de la vie des comportements socialement attendus chez la femme.

Le deuxième cadre souligne que le genre n'est pas seulement un système diviseur entre les sexes mais un système signifiant qui structure fortement les catégories de pensée. « La dichotomie féminin-masculin sous-tend toute une série d'autres dichotomies fondamentales de la pensée selon des modalités variables en fonction des sociétés » (Héritier, 1996). Dans ce cadre, ce qui est mis en avant, c'est l'approche relationnelle des sexes qui souligne que chaque sexe possède des caractéristiques distinctes qui ont été socialement construites, mais dans une relation d'opposition. Dès lors, il devient possible d'étudier ce qui relève des femmes et du féminin sans articuler l'analyse avec les hommes et le masculin. Dans l'entreprise, les valeurs telles que celles qui sont relatives à la disponibilité, à la compétition, au surinvestissement professionnel, au charisme, doivent être revisitées dès lors que l'on rappelle qu'il s'agit de valeurs socialement construites comme masculines.

Le troisième cadre consiste à considérer les relations sociales entre sexes comme un rapport de pouvoir. Il ne s'agit pas de dire qu'hommes et femmes sont socialement différents, il s'agit d'établir l'existence d'une relation hiérarchique entre eux, au détriment des femmes. (Guillaumin, 1992 ; Mathieu, 1991 ; Delphy, 1998). Comme première référence on pourrait citer la notion de « valence différentielle des sexes » de l'anthropologue F. Héritier qui permet à l'auteure d'expliquer que les valeurs associées au féminin sont systématiquement déconsidérées par rapport à celles qui sont associées au masculin, même si, comme elle le précise par souci de rigueur, les valeurs liées à l'un ou l'autre sexe peuvent varier selon les sociétés. Une deuxième référence concernera « la

¹³⁸ En 2013, lors de la commémoration du tricentenaire où Rousseau a été à l'honneur, E. Badinter, dans une entrevue avec une journaliste de la revue *Les Quotidiennes* intitulée « Femmes d'opinion », précise avoir relu *Émile* et y avoir trouvé les grands stéréotypes sexués qu'elle dénonce avec vigueur, la théorisation du modèle de complémentarité où la femme n'existe que par rapport à l'homme et la sacralisation de la puissance féminine dans la sphère privée.

domination masculine » du sociologue P. Bourdieu (1998) qui permet d'expliquer les structures matérielles et symboliques de l'infériorisation des femmes par rapport aux hommes.

Le dernier et quatrième cadre conseille d'analyser les rapports de genre par rapport aux autres rapports de pouvoir. Les catégories de sexe ne sont pas homogènes, elles sont traversées par des tensions et des clivages liés à la classe sociale, l'âge et la couleur de la peau. Pour illustration, être noir(e), hétérosexuel(le) ou non ouvrier(ère) ou cadre supérieur(e), ne conduit pas aux mêmes expériences dans le rapport de genre.

En conclusion, le genre permet de rendre compte de quatre dimensions principales :

1. La construction sociale
2. L'approche relationnelle
3. Le rapport de pouvoir
4. L'intersectionnalité

Dans notre recherche, les deux cadres théoriques qui nous intéressent sont liés, et en particulier, la notion de genre articulée à celle de socialisation. Comme nous essayerons de le souligner dans la prochaine sous-partie, l'église catholique a joué, selon nous, un rôle central dans la transmission des rôles sociaux de sexe.

Affirmer de façon péremptoire que le genre est une construction sociale semble arbitraire. Il est plus opportun de s'intéresser aux manifestations concrètes de cette affirmation et d'analyser les différentes manières dont le « genre » est appris et transmis tout au long des siècles. La problématique explorée le plus souvent par les sciences sociales est celle des rôles de sexe. Les travaux pionniers de la sociologie du genre se sont intéressés « aux normes de comportements différents qu'on inculque aux garçons et aux filles » (Beloti, 1973 ; Falconnet, Lefaucheur, 1977). La recherche a consisté à s'intéresser à la manière dont l'éducation des enfants contribue à développer en eux des rôles stéréotypés. Par ailleurs, le genre n'a pas seulement trait au sexe biologique des individus ; il concerne dans sa transmission, l'acquisition d'une vision « totalisante et plus au moins cohérente du monde ». Les rôles de sexe intériorisés par les filles et les garçons se résument à l'acquisition d'une identité de genre qui permet à chaque sexe d'avoir les comportements, les attitudes, les relations réciproques et la sexualité qui correspond à l'hétérosexualité. La production de rôles différents s'accompagne d'une ségrégation de genre, c'est-à-dire au-delà de l'acquisition d'une culture de la différence, les filles et les garçons vont être séparés dans des lieux, dans des institutions sans justification particulière sauf celle de créer et de souligner la différence. En 1977, E. Goffman dans *The arrangements between sex*, concernant la séparation des toilettes, précise : « le fonctionnement d'organes sexuels différenciés entre en jeu,

mais il n'y a rien dans ce fonctionnement qui requière la ségrégation biologique ; cet arrangement est une affaire entièrement culturelle ».

Dans l'apprentissage du genre, la famille occupe une place centrale. Mais on peut signaler qu'avant la naissance, la socialisation de genre est bien en place. Dans certaines cultures, occidentales ou orientales les familles souhaitent avoir un garçon plutôt qu'une fille. Au cours de la socialisation de genre dans la famille, de nombreuses pratiques viennent consolider l'acquisition de l'identité de genre. Ce sont les vêtements, bleus pour les garçons, roses pour les filles, les robes pour les filles et les pantalons pour les garçons, de préférence de couleur plutôt foncée. Ce sont les jouets, la poupée pour les filles et le camion pour les garçons. (Davisse, Louveau, 1998 ; Lemel, Roudet, 1999 ; Vincent, 2001 ; Guillebert, 2004 ; Daflon-Nouvelle, 2006). L'école constitue également un lieu de transmission et de consolidation de l'identité de genre. Les activités physiques sportives en sont un bon exemple.

Par ailleurs, le comportement des enseignants est également intéressant à analyser. Ainsi, dans les années 1970, avec les premiers travaux analysant le comportement des enseignants dans les classes mixtes, il a été observé que ces derniers, quel que soit leur sexe par ailleurs, avaient plus d'interactions avec les garçons qu'avec les filles et étaient plus enclins à la tolérance par rapport aux « comportements turbulents des garçons » et moins tolérants « sur l'agitation des filles ». (Mosconi, 1978 ; Baudelot, Establet, 2006 ; Darmon, 2007).

Quelles que soient les classes étudiées – de l'école élémentaire par Claude Zaidman (1996), Nicole Mosconi et J. Loudet-Verdier (1997), Annette Jarlégan (1999), du collège par Georges Felouzis (1993), du lycée (une première S) par Cendrine Marro (1995) –, les auteurs de ces recherches constatent que les garçons tendent à dominer l'espace scolaire, en particulier du point de vue sonore. Ils sont plus nombreux à poser des questions « spontanément » (sans y avoir été invités par l'enseignant).

La socialisation de genre s'appuie également sur les productions et pratiques culturelles (la littérature, les activités sportives, culturelles, les médias, la publicité).

Ensuite, notre deuxième cadre théorique concerne les réflexions sur le travail qui ont constitué un volet central des études sur le genre. Le point de départ était constitué par la remise en cause du concept de travail tel que l'entendaient les sciences sociales (le travail était assimilé à l'activité salariée) et le travail domestique réalisé à des fins marchandes ou non marchandes qui n'était pas valorisé (ignoré) ni comptabilisé. Cette interrogation sur le travail domestique et au-delà, sur la division sexuée du travail (entre le travail productif à dominante masculine et le travail « reproductif » à dominante féminine) est la réflexion de départ des études sur le genre.

Pour les sociologues, l'analyse de la division sexuée du travail¹³⁹ est une clé essentielle de l'élucidation des inégalités de genre dans la sphère professionnelle. Des inégalités qui portent sur l'accès au monde du travail, aux emplois, mais qui concernent aussi l'exercice des emplois et leur condition de rétribution. Elle permet d'éclairer non seulement les contraintes objectives qui pèsent sur les femmes du fait de leur assignation aux activités ménagères, aux soins aux enfants mais aussi les représentations dominantes de la place attribuée à chaque sexe, selon le modèle de *man breadwinner*, c'est-à-dire que l'activité féminine est jugée secondaire par rapport à celle du principal « soutien de famille » masculin.

L'emprise de la division du travail se fait également sentir dans les organisations professionnelles. L'approche par le genre permet de comprendre comment elle se reproduit au sein des organisations mais également comment les normes et valeurs organisationnelles masculines créent à leur tour des inégalités professionnelles.

Du point de vue de la mixité professionnelle hommes-femmes dans les sommets stratégiques de l'entreprise (emplois de la direction générale), ce cadre théorique de la recomposition de la division sexuée du travail nous permet de dégager trois axes pertinents pour notre recherche.

Le premier est de préciser que les postes de pouvoir sont plutôt masculins et cherchent à le rester car leur féminisation pourrait vouloir signifier leur dévalorisation. En effet, la féminisation des professions a souvent été soupçonnée d'induire une dévalorisation des professions concernées. Il s'avère que ce soupçon est infondé, comme le montrent certaines analyses empiriques, pourtant certains historiens et sociologues en ont été parfois le relais. (Cacouault-Bitaud, 2001 ; Malochet, 2007).

Le deuxième postulat est qu'en s'éloignant de la question de dévalorisation d'une profession qui se féminise, nous pouvons nous intéresser aux autres questionnements sur l'accès des femmes aux sommets stratégiques, et porter notre regard sur la dimension qualitative de la mixité hommes-femmes dans les lieux de décision. Que font les femmes qui n'accèdent pas au pouvoir alors que potentiellement elles le peuvent ? Habitent-elles les stéréotypes sur les notions de pouvoir, en ne postulant pas aux postes de direction ? Cherchent-elles à continuer à valoriser le modèle du *breadwinner* ? Ou à l'inverse quand les femmes accèdent aux postes de pouvoir, comment adaptent-elles leur comportement à une situation de mixité ? Dans les comités de direction ou dans les comités exécutifs par exemple ? Ou dans l'encadrement d'équipes mixtes ou masculines ? Ont-elles

¹³⁹ La division sexuée du travail désigne initialement l'assignation prioritaire des hommes au travail productif et des femmes au travail reproductif. A la séparation entre les travaux des hommes et des femmes se rajoute un principe hiérarchique : les travaux des hommes valent plus et sont mieux reconnus socialement et économiquement que ceux des femmes. Cette dimension de rapport de pouvoir est dénoncée par les féministes « comme le nœud principal de l'oppression des femmes »

des comportements spécifiques en vue de neutraliser les effets de genre ? Ou mettent-elles en avant les compétences et qualités attribuées à la féminité (Fortino, 2003, Le Pors, Milewski, 2005 ; Le Feuvre, 2007).

Le troisième axe intéresse l'existence d'organisations de travail dites « genrées ». La sociologie des organisations ne s'est pas véritablement attardée sur la dimension du genre. Pourtant l'Anglo-saxon Joan Acker (1990-1992-2006) a voulu souligner le rôle essentiel des organisations professionnelles dans la reproduction des rapports de genre, par la remise en cause de la neutralité des procédures et de la culture organisationnelle. L'auteure met en avant l'importance du genre comme principe structurant et signifiant dans les organisations et note qu'il s'observe à plusieurs niveaux :

- dans la division inégale du travail,
- dans l'espace et les normes comportementales (les hommes détiennent les positions les plus prestigieuses),
- dans la construction de symboles participant d'une hégémonie masculine qui renforce les inégalités (le cadre supérieur autoritaire, puissant, au fait des questions et qui contrôle ses émotions).

Dans les réunions, on observe que la distribution de la parole entre les femmes et les hommes est inégale. Par ailleurs, l'auteur précise qu'au niveau des représentations, le concept de « l'emploi » est fondé sur un modèle masculin (temps plein, pas d'horaires aménagés, disponibilité et absence d'implication dans le travail domestique). Plus récemment, la sociologue a étendu son analyse des rapports de genre au sein des organisations de travail à une approche plus globale des « régimes d'inégalités » qui résultent, dans les organisations, du croisement avec d'autres variables relatives aux classes sociales et aux « races ».

II.2.2.3. Le genre a ses limites

Dans le monde, le concept de genre est appréhendé différemment selon les pays. En Norvège, il irrigue les politiques et dispositifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, concernant les hautes sphères de l'entreprise, 38% de femmes norvégiennes occupent les postes de direction des sociétés cotées en bourse en 2009¹⁴⁰ contre seulement 3% en Allemagne à la même époque.

L'explication réside dans la promulgation d'une loi qui fait obligation aux sociétés anonymes cotées à Oslo, d'avoir un pourcentage précis de femmes dans leur CA (40% en 2008). En 2008, 55% des entreprises concernées s'étaient conformées à cette obligation pour des questions d'image et pour

¹⁴⁰ Source : base de données de l'OCDE , ORBIS , base de données sur l'emploi, www.oecd.org/gender/equality

éviter les sanctions d'exclusion de la bourse d'Oslo. A la même date, le Conseil Constitutionnel de France a refusé de s'inscrire dans ce type de contrainte, considérant qu'il n'était pas question de faire prévaloir le sexe au détriment des critères relatifs aux capacités et à l'utilité commune, et que par ailleurs il ne s'agissait pas de bafouer le principe d'égalité devant la loi.

Alors que dans le classement mondial, la Norvège est considérée comme une référence¹⁴¹ en matière de politique d'égalité hommes-femmes, les Norvégiens continuent pourtant de choisir des métiers selon leur sexe¹⁴². L'actuelle secrétaire générale¹⁴³ de l'association humaniste de Norvège qui a occupé le poste de « commissaire à l'égalité des chances » de 2000 à 2005, dit sans langue de bois : « les politiques pro-égalité n'ont rien donné ».

Sur cette base, en 2010, une enquête a été réalisée par un journaliste¹⁴⁴ norvégien, ce dernier faisait le constat que certains métiers restent très fortement sexués. Sa question de départ a été de s'interroger sur l'existence ou non de différences innées entre les hommes et les femmes. L'enjeu de cette clarification était d'envergure car l'engagement politique de la Norvège sur les questions d'égalité entre hommes et femmes repose en grande partie sur le postulat posé par les chercheurs norvégiens de l'Institut gouvernemental norvégien, pour les études sur le genre, pour qui les différences entre les deux sexes ne relèvent que de l'acquis et du genre. Afin d'alimenter la réflexion sur les différences entre les hommes et les femmes et clarifier la controverse sur leurs origines biologiques ou culturelles, le journaliste norvégien a décidé d'interroger d'autres chercheurs afin que ces derniers argumentent également et justifient leurs divergences avec les chercheurs norvégiens sur cette question centrale. Les conclusions de cette enquête ont été grandement préjudiciables à la survie de l'Institut de recherche spécialisé sur les études sur le genre qui n'a plus reçu de subvention après la diffusion massive du documentaire.

Le documentaire subversif est organisé comme suit :

Dans une première partie, le journaliste endosse le rôle du « candide », et questionne les chercheurs norvégiens, appelés chercheurs *pro-genders* de l'Institut de recherche. Ces derniers affirment qu'il n'y a pas de différences innées, celles qui existent sont à la marge et que seul l'acquis explique la situation existante.

Dans une deuxième partie, le journaliste rencontre d'autres chercheurs anglo-saxons qui font état des résultats de leurs études, dont les conclusions viennent contredire celles des chercheurs norvégiens. Le journaliste, sur la base des conclusions des études divergentes, interpelle de nouveau

¹⁴¹ A constitué pour la première fois une équipe mixte de sportifs pour la course relais de biathlon aux jeux olympiques de Sotchi , source : *Le Monde* du 20 février 2014

¹⁴² 90 % de femmes dans le métier d'Infirmier-re et 90 % d'hommes dans le métier d'ingénieur.

¹⁴³ Kristin Mile.

¹⁴⁴ Harald Ela.

les chercheurs norvégiens. Le positionnement des chercheurs norvégiens sur la question a été de réaffirmer que les différences sont acquises.

Les chercheurs norvégiens de l'IRST¹⁴⁵, C. Egeland ainsi que J. Lorenzten, du Centre de recherche interdisciplinaire sur le genre, se sont inscrits en faux contre une approche purement naturaliste qui réduirait les différences entre les hommes et les femmes à des simples questions d'ordre biologique. Lorenzten, chercheur norvégien sur la question liée aux différences qui existeraient entre le cerveau masculin et le cerveau féminin, juge qu'il s'agit là de recherches anciennes, dépassées par des études récentes qui réfutent l'existence d'une différence, ce que contredit le chercheur anglais, R. Lippa¹⁴⁶. Egeland, chercheuse norvégienne, résume son point de vue en précisant tout d'abord qu'elle n'est pas une scientifique, ensuite qu'elle considère que les sciences sociales « doivent challenger l'idée selon laquelle tout cela est basé sur des différences biologiques ». Le fait d'attendre des compétences différentes d'un homme et d'une femme alimente les différences. Par ailleurs, le fait de ne pas traiter de la même façon les enfants de sexes différents dès leur plus jeune âge explique en grande partie la situation actuelle relative à une moindre mixité professionnelle.

Une de ses illustrations concerne les panneaux de signalisation routière, particulièrement celui qui schématise le corps d'un homme occupé à pelleter des matières entassées. Selon la chercheuse, ce dessin constitue un symbole qui peut avoir comme impact d'amener la femme à penser qu'elle ne pourrait pas effectuer le type de travaux présenté, et que ce type d'activités est réservé aux hommes.

Fig.16 : Panneau de signalisation de travaux



Cet exemple peut rendre perplexe quant à son réel impact sur la consolidation de stéréotypes sexuels liés aux activités professionnelles, pourtant il n'est pas si anodin. En effet, nous avons remarqué que le Québec, dans le cadre de son principe d'extrême vigilance vis-à-vis des discriminations, a porté un intérêt particulier à la communication non verbale relevant des panneaux de signalisation quant à leur capacité à véhiculer des symboles pouvant renforcer les stéréotypes de genre. Ainsi au Québec, dans le cadre de la formation et de la formalisation de procédures de sécurité liées aux travaux, une association paritaire pour la santé et la sécurité (APSAM), secteur « affaires municipales », a choisi de préciser dans le cadre de l'utilisation du panneau ci-avant, que « ce générique masculin est utilisé sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte ».

¹⁴⁵ Institut de recherche sur le travail.

¹⁴⁶ R. Lippa, Professeur de psychologie de l'université de Californie.

Dans une troisième et dernière partie, le journaliste norvégien, surpris par le positionnement immuable des chercheurs norvégiens, a poursuivi son enquête en continuant à rencontrer d'autres chercheurs, tels que le professeur de psychologie R. Lippa de Californie, le pédopsychiatre, professeur à l'université d'Oslo, T. Diseth, le psychiatre, professeur à Cambridge, S. Baron-Cohen, ainsi qu'une psychologue évolutionniste A. Campbell qui, elle, aborde l'être humain par rapport à la théorie de Darwin .

Les conclusions auxquelles ces chercheurs sont arrivés dans leurs études sur le genre sont les suivantes : ils soulignent que des réponses d'ordre biologiques existent, que toutes les explications ne relèvent pas que de la culture. Ils affichent, contrairement aux chercheurs norvégiens précités, une posture faite de plus d'ouverture sur la question car ils ne nient pas l'importance du milieu et du conditionnement social.

Le chercheur anglo-saxon R. Lippa, dans le cadre d'une étude réalisée sur les choix professionnels des deux sexes, étude qui a été menée dans 53 pays¹⁴⁷ via internet, a reçu plus de 200 000 réponses. Il conclut que les hommes et les femmes ont des centres d'intérêts différents. La demande était simple, il s'agissait de questionner chaque sexe sur le domaine dans lequel il souhaiterait travailler. Une constante transculturelle s'était dégagée. Selon R. Lippa, les femmes semblent concentrer leurs intérêts dans des métiers exercés auprès des personnes et les hommes disent être plus intéressés par la compréhension du monde, des objets comme la mécanique. Ce qu'il convient de retenir selon Lippa, qui ne nie pas le rôle que la culture peut jouer, « c'est que les différences de choix de métiers ne sont pas uniquement le produit de la culture, car leur persistance s'est avérée, malgré la diversité des cultures et des conditions de vie d'un continent à un autre d'un pays ».

Les études sur le genre, même si elles ont leurs limites, nous permettent d'aborder dans la sous-partie suivante, la question de l'apprentissage de l'identité de genre par une institution centrale, l'église catholique, fruit d'une religion monothéiste chrétienne, qui concerne aussi bien la France, la Martinique et le Québec.

II.3. Approche sociologique de la socialisation

Nous entendons par socialisation, non pas le sens commun tel que communément défini dans *Le Larousse*¹⁴⁸, mais celui relevant d'une approche sociologique.

En 1970, G. Rocher précise :

« Nous définissons la socialisation comme étant un processus par lequel la personne humaine apprend et intériorise les éléments socio-culturels de son milieu, les intègre à la structure de sa personnalité, sous l'influence d'agents sociaux significatifs et par là

¹⁴⁷ Amériques, Asie, Afrique ...

¹⁴⁸ Définition de « socialisation » extraite du *Larousse*, édition 2011, p. 946.

s'adapte à l'environnement social où elle doit vivre [...] La socialisation est le processus d'acquisition [...] des manières de faire, de penser, de sentir, propres aux groupes, à la société où la personne est amenée à vivre ». (Rocher, 1970).

Dans la *Revue Française de Sociologie* de 1996, les théories de la socialisation (Darmon, 2008 ; Percheron, 1993 ; Dubar, 1998 ; Xavier, 2008) sont définies « par la tension entre l'intériorisation normative et la distanciation critique. Elles s'efforcent d'expliquer comment les individus sont membres d'une société et acteurs autonomes. La socialisation désigne le double mouvement par lequel une société se dote d'acteurs capables d'assurer son intégration, et d'individus et de sujets susceptibles de produire une action autonome ». (Dubet, Martuccelli, 1996)

On peut donc distinguer deux grandes familles de théories, selon qu'elles insistent sur l'une ou l'autre des deux dimensions précitées. Le premier groupe de définitions précise que la socialisation est une intériorisation normative et culturelle, affirmant l'objectivité du système et la « réversibilité de la subjectivité des acteurs ». La deuxième famille privilégie le thème « de la distanciation de l'individu, de l'écart entre l'acteur et le système ».

De façon plus simple, selon *L'Encyclopedia universalis*, la socialisation en sociologie désigne le mouvement par lequel la société façonne les individus vivant en son sein. « C'est un processus où un être biologique est transformé en être social propre à une société déterminée ». En termes de référence, l'article fait référence à Weber et à Durkheim. Weber a cherché à comprendre comment des formes de relations sociales plus ou moins durables fabriquent des « hommes différenciés », alors que Durkheim s'est interrogé sur la « fabrication d'être sociaux adaptés à une société et plus précisément encore aux milieux sociaux auxquels ils sont destinés ». Weber en tant que sociologue des religions s'est fortement intéressé aux modes de production et de reproduction des croyances. Il a analysé le caractère systématique et méthodique de l'entraînement éthique imposé à leurs membres par des sectes ascétiques. Durkheim s'est davantage soucié du rôle de l'école et de la famille et a défini l'éducation comme une sorte « de socialisation méthodique de la jeune génération ».

Malgré la différence d'approche de Weber et de Durkheim, on peut noter tout de même la présence de caractéristiques communes qui ressortent de la socialisation, « la durabilité », le caractère « méthodique » de l'action. Ce sont donc ces deux caractéristiques de l'action de socialisation qui nous intéressent, lorsque nous observons l'organisation de l'enseignement des filles par l'église catholique, particulièrement à partir du XVII^e siècle.

Plus proche de nous en 2008, D. Bolliet et J-P. Schmitt précisent que le concept sociologique de la socialisation s'attache :

[...] « à comprendre les mécanismes de la culture, c'est-à-dire la manière dont les individus reçoivent cette transmission, intériorisent voire incorporent les valeurs, les normes, les rôles, les schèmes transmis. Ces mécanismes de transmission sont directement liés à la manière dont les individus construisent leur identité, construisent leurs rapports à la société, les sentiments d'appartenance à des groupes, l'image de soi, qui découle de ce travail identitaire ». (Bolliet, Schmitt, 2008)

Dans cette définition nous retenons d'autres caractéristiques qui sont dites implicitement dans les précédentes définitions, « la transmission » et « la construction identitaire ». Ces deux autres caractéristiques nous semblent également importantes dans l'action de socialisation des filles par des femmes enseignantes et religieuses. L'aspect sexué est à souligner car pour l'enseignement des garçons, seuls les enseignants de sexe masculin étaient autorisés à le dispenser. L'éducation des filles était plutôt restrictive au niveau du « bagage intellectuel », car son contenu demeurait sommaire avec la transmission de simples savoirs de base. On y ajoutait de nombreux préceptes religieux afin de favoriser le développement et le maintien de la foi catholique, ainsi que les savoir-faire relevant des activités domestiques, et ménagères.

Au début du XX^e siècle, l'enseignement des filles par des religieuses s'est adapté à la montée du salariat chez ces dernières. Des formations techniques et professionnelles sont venues renforcer les connaissances générales qui s'étaient étoffées, permettant ainsi à des jeunes filles diplômées d'accéder à certains métiers nouveaux plutôt occupés par des femmes. Souvent, ces métiers étaient exercés par les religieuses elles-mêmes. Ces dernières ne recevaient pas toujours une rémunération, ou quand elles en recevaient une, elle était souvent bien basse, en décalage avec les exigences de l'emploi. Certains de ces métiers féminins nés « peu valorisés », le sont restés durablement.

Pour poser notre cadre théorique, des termes et des notions complémentaires sont également à préciser. Il s'agit de la « socialisation différenciée », du « rôle », du « rôle social », de l' « agent de socialisation ».

La socialisation différenciée désigne le fait que la socialisation est différente en fonction du statut particulier que la personne sera amenée à occuper dans la société. Les normes et valeurs par socialisation sont différentes en fonction de variables comme le sexe ou l'origine sociale. La socialisation différenciée selon le genre désigne le fait pour les filles et les garçons d'apprendre à intérioriser le rôle social attribué à chaque sexe (Rouyer, Zaouda-Gaudron, 2006 ; Murcier, 2007). La transmission des préceptes et des assignations sociales pour chaque sexe a été assurée à travers les siècles, voire les millénaires. Cette transmission s'est effectuée par la famille, principalement par les femmes, qui semblent se positionner comme « les gardiennes du respect des normes sexuées ». Mais en amont, elles ont puisé l'essentiel de leurs codes sociaux et autres échelles de valeur à la

source de l'animation sociale et de l'enseignement religieux. Ce cadre de vie a été parfois renforcé par les pouvoirs politiques qui se sont succédés, avec la législation comme support principal.

Le rôle serait un ensemble de comportements attendus d'un individu dans l'exercice d'un statut social. Le rôle de la femme selon l'ancien et le nouveau testament est relativement précis. Elle est épouse et mère avant tout, elle doit demeurer humble, voire soumise dans la relation avec celui qui détient l'autorité, son père, puis son mari. Le rôle social permet de normaliser et de stabiliser les relations entre personnes, de définir un cadre de référence permettant aux individus de se repérer dans une situation donnée (Dortier, 2009). Chaque sexe a appris son rôle dans le cadre du processus de socialisation sexuée. Un agent de socialisation est un acteur social qui a une influence essentielle sur la formation de l'individu. Généralement, on distingue deux principaux agents de socialisation, la famille et l'école. Dans notre approche, nous considérons que l'église est un agent de socialisation dont l'action s'est située antérieurement, dans la construction des rôles sociaux pour chaque sexe.

Dans la revue de littérature, la famille est toujours considérée comme le premier agent de socialisation car elle intervient en tout premier lieu, dès la naissance de l'enfant. La socialisation à laquelle elle procède s'effectue dans une dimension affective. La famille est le lieu de transmission des valeurs des normes et des comportements associés (Percheron, 1991). Dès son plus jeune âge, l'enfant apprend et intériorise les règles de vie, les différentes formes de langages, les rôles sociaux et une identité sexuée. Même si selon Claude Dubar (2000), « l'identité d'une personne doit, désormais se construire tout au long de la vie [...] c'est le produit de socialisations successives ».

La mémoire collective transmise par la famille est un patrimoine qui se constitue dans une multitude de situations, d'interactions, de gestes, d'images, de savoir-faire, de croyances spirituelles. « La transmission des valeurs passe par une emprise du cadre familial et social [...] sur les actes de la vie quotidienne [...] La première éducation repose sur les dressages du corps pour en faire un corps pense-bête de l'ordre social [...] sur l'inculcation explicite de préceptes et de prescriptions » (Percheron, 1991). Dans ce patrimoine qualifié de « vivant et de latent », l'enfant puis l'adulte qu'il deviendra, procèdera à un tri, choisissant au gré des circonstances, événements ou expériences, d'activer, d'enfouir, d'amplifier, voire de rompre avec certaines prescriptions, valeurs, comportements. Ce patrimoine familial sera transmis d'une génération à l'autre. Ce bien de famille, ce bagage matériel et immatériel plus ou moins fourni permettrait de rentrer dans le jeu de la concurrence sociale, ce qui expliquerait le maintien et la persistance des inégalités sociales (Schultheis, 1996).

Si la famille est considérée comme un instrument de reproduction sociale, l'école en est un autre (Bourdieu, Passeron, 1964, 1970).¹⁴⁹ Des contradictions émanant de sociologues de l'éducation voient le jour sur le rôle reproducteur d'inégalités de l'école, qui mériterait des nuances, en raison d'une certaine proportion d'individus qui échappent aux déterminismes sociaux (Lahire, 1988 ; Baudelot, Establet, 1992 ; Perrenoud, 1994 ; Dubet, Martucelli, 1996).

Dans certaines analyses, l'école semble n'avoir été perçue en tant qu'agent de socialisation que très récemment, au XX^e siècle au Québec et en France, en raison de la massification tardive des enfants scolarisés, de la prolongation de la scolarité, et de l'allongement des études. Quand l'école a été reconnue pour ses fonctions éducatives et considérée par les familles comme un moyen de maintenir un statut social et/ou professionnel ou d'élévation sociale et/ou professionnelle, elle a été analysée en tant qu'agent de socialisation. « L'établissement scolaire jouera un rôle essentiel dans la socialisation de l'enfant. [...] par son importance et la place qu'elle occupe dans notre société, l'école est le principal espace extra-familial de mise en place des conditions externes de « fabrication » de l'être social » (Establet, Zafiran, 1997).

Dans notre démarche, nous situons la religion catholique en tant qu'« agent de socialisation originel ». Dans les siècles précédents, après le Moyen Âge, dans les campagnes principalement mais aussi dans les villes, l'église a été durablement le principal espace d'animation sociale, familiale, dans le cadre de la paroisse. Nous essayons de démontrer comment par l'éducation et l'enseignement, les institutions religieuses ont marqué d'un sceau presque indélébile le rôle social attribué à la femme. Les théories féministes ont dénoncé ce rôle social comme « essentialisme », c'est-à-dire l'idée saugrenue qu'il y aurait une essence féminine essentiellement tournée vers la maternité.

Nous allons tenter de proposer une description historique de l'action socialisante éducative de l'église catholique vis-à-vis des jeunes filles, en France, à la Martinique et au Québec.

II.4. L'enseignement des filles en France, en Martinique au Québec, à partir du XVII^e siècle

Dans les villes du nord-ouest de l'Europe au XVII^e et XVIII^e siècles, l'apport des religieuses à l'éducation des filles a été déterminant et explique en partie le statut de la femme d'aujourd'hui. Les religieuses ont su contribuer au maintien de l'église dans l'enseignement des filles en Europe, en créant des organisations pédagogiques¹⁵⁰ spécifiques que certaines écoles laïques ont imitées. Les caractéristiques principales de ces innovations pédagogiques sont décrites par Annaert (2012, p. 282) :

¹⁴⁹ Leur analyse sur le rôle de l'école dans la reproduction des inégalités sociales a fortement impacté la sociologie de l'éducation.

¹⁵⁰ Collèges féminins.

- un milieu essentiellement féminin,
- un enseignement spécifique dit « féminin » qui prend le pas sur l'éducation familiale et l'apprentissage professionnel car il fournit une éducation¹⁵¹ religieuse stricte, des savoirs de base, mais aussi des savoir-faire professionnels permettant aux filles pauvres, mais aussi à celles de la bourgeoisie¹⁵² de pouvoir gagner leur vie en cas de revers de fortune de leurs parents.
- un enseignement en milieu clos (le couvent école).

Dans ce cadre, il s'agit d'analyser les expériences socialisatrices des filles et des femmes par les institutions et les activités religieuses qui ont eu cours dans la durée et qui ont certainement construit les stéréotypes de genre.

II.4.1. En France

En France, en Martinique et au Québec, l'enseignement des filles a présenté les mêmes caractéristiques en raison de la permanence des ordres religieux de l'église catholique dans les établissements scolaires sur l'ensemble des fonctions (organisation, instruction, éducation, animation).

En 1762, Rousseau donne sa perception de ce que devrait être l'éducation d'une femme :

« Ainsi, toute l'éducation des femmes doit être relative aux hommes. Leur plaire, leur être utile, se faire aimer et honorer d'eux, les élever jeunes, les soigner grands, les conseiller, les consoler, leur rendre la vie agréable et douce : voilà les devoirs des femmes en tout temps, et ce qu'on doit leur apprendre dès l'enfance ». (Rousseau, 1762)

Ce point de vue est édifiant car il demeure encore d'actualité dans certaines sociétés, même les plus modernes.

En France, l'histoire de la mixité scolaire constitue une véritable grille de lecture qui prend le genre en tant que processus social. Elle renvoie à l'histoire de l'enseignement des filles, qui souligne la persistance des inégalités auxquelles ces dernières se heurtaient, dans l'accès à l'éducation. Elle permet d'identifier certaines modalités de l'enseignement des filles, que certains auteurs¹⁵³ nomment « l'enseignement féminin ». Il faut s'arrêter un court moment sur la terminologie trouvée dans les analyses historiques, sociologiques, qui cherchent à décrire l'évolution d'un enseignement des filles qui, de religieux devient laïc, et qui, de ce fait, pourrait expliquer l'évolution de la terminologie.

¹⁵¹ Éducation monastique.

¹⁵² Éducation des pauvres mais aussi des « élites ».

¹⁵³ Rebecca Rogers.

En effet, à partir du XVII^e jusqu'au XX^e siècle, on passe d'une terminologie qui fait référence, tout d'abord à l'éducation (à caractère religieux prioritaire) puis à celle de l'instruction (instruction élémentaire, où sont différenciés les savoirs masculins et les savoirs féminins) pour arriver enfin à parler d'enseignement. Dans *Le Littré* de 1877, l'enseignement est défini comme dans *Le Larousse* 2014 : « l'enseignement est l'action, la manière d'enseigner, de transmettre des connaissances ».

Les chercheurs se sont plutôt intéressés au rôle de l'État dans le développement de l'enseignement des filles, en minorant celui qui a été joué par l'Église au Moyen Âge et sous l'Ancien Régime.

Avant 1836, seules les filles de familles aisées recevaient une éducation le plus souvent dispensée par des institutions religieuses. Par la suite, par ses œuvres caritatives, l'Église a assuré l'enseignement des filles, qu'elles soient issues des milieux paysans, ouvriers, de la bourgeoisie ou de la noblesse. Un autre objectif mobilisait l'Église, celui de maintenir la catéchèse dans tous les programmes d'enseignement. Les programmes pédagogiques étaient établis selon le sexe. Les filles étaient formées à la piété, aux bonnes mœurs, et recevaient quelques « rudiments » de lecture, d'écriture, de calcul, susceptibles de les aider dans leur fonction de « maîtresse de maison ».

Les institutions religieuses ont bénéficié d'une « bienveillante attention » du Directoire, en raison des économies substantielles que l'État avait pu faire en ne s'impliquant pas dans l'enseignement des filles et en laissant l'initiative à l'Église. Dès lors, « l'enseignement particulier, religieux » naissait, se développait, évoluait dans la proximité des écoles publiques. L'argumentaire de l'Église vis-à-vis de l'extension des écoles publiques était de bien souligner la différence qui existait entre l'instruction donnée par les écoles d'État et l'éducation dispensée par les institutions religieuses.

En résumé, la Révolution de 1789 posa la question de l'éducation des filles. Au XVIII^e siècle, les congrégations religieuses ouvrent des établissements qui concernent les filles de la ville et de la campagne, celles dont les parents sont riches ou pauvres. Au XIX^e siècle, l'État cherche à reprendre la main, en matière d'enseignement des filles. L'Église résistera aux avancées républicaines jusqu'au début du XX^e siècle.

Nous présentons dans les paragraphes qui suivent une rapide esquisse de l'histoire de l'enseignement des filles au primaire et au primaire supérieur en France, à partir de la période révolutionnaire.

Pour l'enseignement primaire

Pendant la période révolutionnaire, Talleyrand présenta à l'Assemblée constituante un projet de décret sur l'éducation nationale dont huit articles étaient consacrés à l'éducation des filles dans le cadre de l'enseignement primaire.

Article 1 — « Les filles ne pourront être admises à l'école primaire que jusqu'à l'âge de huit ans »,
Le contenu des articles qui suivent confirme bien la puissance de « la seule autorité paternelle », la nécessité de la vertu des femmes et des filles, le cantonnement de la femme dans la sphère domestique, ainsi que le côté sexué des métiers.

Article 3 — « Il sera pourvu, dans chaque département, au moyen de former des établissements destinés à procurer aux filles qui sortiront des écoles primaires, ou de la première éducation paternelle, la facilité d'apprendre des métiers convenables à leur sexe. »

Article 8 — « Toutes les instructions données aux élèves dans les maisons d'éducation publique tendront particulièrement à préparer les filles aux vertus de la vie domestique et aux talents utiles dans le gouvernement d'une famille. »

Au-delà du constat d'un projet d'éducation insuffisant, Condorcet, dans le rapport qu'il fit à l'Assemblée législative à la même époque, proposa un enseignement primaire pour les filles et les garçons dans les communes de petite taille, ce qui démontre bien qu'il a été un véritable précurseur en matière de mixité scolaire. Il a surtout été un ardent défenseur de l'égalité sociale. Il considérait, de façon atypique pour son siècle, que l'égalité intellectuelle existait entre les hommes et les femmes, et que la parité des programmes pédagogiques pour les filles et les garçons était normale.

Sous la Convention¹⁵⁴, en 1793, la proposition de Condorcet relative à l'établissement d'une seule école primaire dans les communes de moins de 1500 habitants est adoptée dans un décret, c'est le début de la mixité scolaire. Des textes complémentaires consolideront le principe de mixité scolaire, voire même d'égalité de traitement et d'éducation. Ce pic d'égalité entre les sexes à l'école sera vite tempéré par des textes qui recommandent de former les filles dans certaines activités, « [...] elles s'exercent plus particulièrement à la filature, à la couture et aux travaux domestiques qui conviennent à leur sexe. »¹⁵⁵ Par la suite, les textes signifieront le parti pris de confirmer la séparation des sexes à l'école¹⁵⁶, même si l'enseignement donné est le même. En 1795, un décret sépare l'Église et l'État.

Sous l'an IV, l'éducation des filles en primaire fut de nouveau remise en cause, puis maintenue. On confirmera l'indispensable clivage filles-garçons dans les sections scolaires, ainsi que la nécessité de continuer à préparer les filles aux activités manuelles « féminines », en dehors d'une connaissance sommaire des savoirs de base (écrire, lire et calculer) qui leur sera donnée.

En 1801, la signature du Concordat 1801 (Consulat - 1^{ère} République) entre Napoléon Bonaparte et Pie VII abolit la loi de 1795 séparant l'Église de l'État. Le pacte institue un régime de pluralisme

¹⁵⁴ Décret du 30 mai 1793.

¹⁵⁵ L'art. 10 du décret du 5 brumaire an II détermine le programme de l'enseignement destiné aux filles.

¹⁵⁶ Le décret du 27 brumaire an III, « Chaque école primaire sera divisée en deux sections, l'une pour les garçons, l'autre pour les filles ; en conséquence, il y aura un instituteur et une institutrice. »

religieux, le catholicisme n'est pas reconnu comme religion d'État mais comme « religion de la grande majorité des citoyens français ».

Sous le Consulat et l'Empire, l'instruction populaire n'était pas un axe prioritaire du gouvernement. Napoléon Bonaparte, comme de nombreuses personnes de son époque, était persuadé « de la faiblesse du cerveau des femmes, la mobilité de leurs esprits ». Il les jugeait inférieures aux hommes et comme les activités domestiques leur étaient destinées, il n'était donc pas nécessaire d'investir dans leur éducation. De simples connaissances leur étaient nécessaires. En 1808, Napoléon interdit toute présence féminine dans l'enceinte des lycées.

Sous la Restauration, le gouvernement n'était pas au fait des questions d'éducation des filles. Une Ordonnance de 1816¹⁵⁷ confirme l'interdiction des écoles mixtes. « Les garçons et les filles ne pourront jamais être réunis pour recevoir l'enseignement ». S'en suivent des années de silence sur l'éducation des filles¹⁵⁸. Ce n'est qu'en 1819 au détour d'une circulaire¹⁵⁹ que l'on se préoccupa des « institutrices ». On rappellera la nécessité de les surveiller afin qu'elles répondent aux exigences de morale et de bonne tenue. Les modalités de leur recrutement sont précisées et sont indiquées les connaissances¹⁶⁰ et les niveaux que ces dernières doivent posséder pour enseigner. Il est rappelé l'interdiction qui leur est faite de recevoir des garçons dans leurs écoles.

Sous la monarchie de 1830 (Monarchie de juillet), la loi Guizot (Guizot est alors ministre de l'Instruction publique) légalise les écoles privées et précise la notion d'école publique (« L'instruction primaire est privée ou publique »), entretenue en tout ou partie par les communes, les départements ou l'État. L'instruction morale demeure une priorité des matières à enseigner. La loi Guizot de 1833 organise l'enseignement primaire, et constitue une des premières interventions de l'État. En effet, l'enseignement primaire relevait davantage de l'initiative municipale, religieuse et privée. Guizot a donc lancé une vaste enquête pour faire un état des lieux de l'enseignement primaire. Concernant la mixité scolaire, le périmètre de l'enquête intéressera plus particulièrement les écoles de garçons ; les inspecteurs chargés de l'enquête ne devaient pas s'intéresser aux écoles de filles. Le « rapport au roi » pouvait indiquer les écoles de filles mais il ne devait pas les comptabiliser. Il en résultera un principe d'exception pour les écoles des filles, pour lesquelles les modalités de fonctionnement et de recrutement des institutrices demeuraient conformes aux principes instaurés sous la Restauration. Ce principe perdurera jusqu'en 1836, date à laquelle les filles ont pu accéder à l'enseignement primaire « supérieur ».

¹⁵⁷ Ordonnance royale du 29 février 1816 à l'article 22.

¹⁵⁸ R. Rogers s'est intéressée à l'éducation des filles de la bourgeoisie au XIX^e siècle. Elle souligne que la ségrégation entre les enfants à scolariser se crée davantage par la variable « classe sociale » plutôt que par rapport à celle du sexe.

¹⁵⁹ Circulaire du 3 juin 1819.

¹⁶⁰ Brevet de capacité.

En 1834¹⁶¹, les écoles de filles et de garçons furent soumises aux mêmes règlements garantissant l'ordre et le travail. Pour les filles, on ajouta des travaux d'aiguille. Sous la Seconde République et le Second Empire, nous signalerons deux projets de loi¹⁶², avec comme principes, l'enseignement gratuit et obligatoire pour les deux sexes, et le rajout de l'histoire et de la géographie au programme. La ségrégation persiste entre les instituteurs et les institutrices. L'école normale est considérée comme obligatoire dans le département pour les enseignants de sexe masculin et elle est seulement facultative pour les institutrices.

En 1850 (Seconde République), la loi Falloux introduit le principe de la liberté de l'enseignement primaire et secondaire. Les congrégations religieuses peuvent développer leurs activités scolaires tout au long du Second Empire (1852-1870). Seule la loi de mars 1850 fut effective. Cinq articles de cette loi concernaient les écoles de filles. On précise le maintien des travaux d'aiguille. On rappelle que la mixité des écoles n'est pas tolérée. On accentue les disparités existantes entre la qualification des instituteurs et celles des institutrices. L'existence d'écoles libres pouvant se substituer aux écoles publiques a été préjudiciable aux écoles de filles. Le fait que la loi précisait que les communes de 800 habitants pouvaient avoir une école de filles si leurs moyens le leur permettaient, a conduit à léser l'enseignement des filles.

En 1862, on recense plus de 18 000 écoles mixtes et une note ministérielle précise de nouveau la nécessité de créer des écoles de filles et définit les modalités de financement de leur entretien et de la rémunération des enseignants. Pour fixer quelque peu la mentalité de l'époque, on peut faire référence à un article de cette note ministérielle qui confirme la pertinence du maintien des travaux d'aiguille pour les filles, particulièrement dans les écoles qui relèvent des zones rurales.

Il faut reconnaître, qu'un instituteur ne peut initier les petites filles aux travaux à l'aiguille, qu'il est si désirable de leur rendre familiers, surtout dans les campagnes ; il ne peut enfin les former avec la délicatesse nécessaire à ces vertus spéciales aux femmes qui font les bonnes et saintes mères de famille.

Par ailleurs, en faisant référence aux écoles mixtes dans lesquelles les enseignantes, particulièrement « les congréganistes » œuvraient, la note¹⁶³ insistait sur le danger potentiel que cette situation pouvait engendrer « pour l'éducation virile et professionnelle des jeunes garçons ».

Une enquête de 1866 portant sur l'état des écoles après 14 années de fonctionnement de la loi de 1850 fait état de l'absence d'écoles de filles dans certaines communes de plus de 800 habitants, considérées comme riches, ainsi que dans celles de taille importante (plus de 17 000 habitants). Les explications fournies relevaient tout d'abord de l'indifférence des familles pour l'enseignement

¹⁶¹ 25 Avril 1834.

¹⁶² Projet de Loi Camot 1848 ; Projet de la commission présidée par Barthelemy Saint-Hilaire, décembre 1848.

¹⁶³ Note de décembre 1862 du ministre de l'Instruction publique.

primaire et particulièrement pour les filles. Il y avait également le fait que la charge des écoles incombait aux communes et enfin, le fait que la loi ait organisé les écoles de garçons et laissé celle des écoles de filles à l'initiative des conseils municipaux. Un point supplémentaire à l'état des lieux fait ressortir « l'évincement » du laïc au profit du religieux. Dans les écoles tenues par l'Eglise, les niveaux d'études étaient très bas en raison des lettres d'obédience¹⁶⁴ permettant à certains religieux appartenant à l'ordre des enseignants d'exercer sans le brevet de capacité.

La Loi d'avril 1867 a eu pour objectif de corriger les dysfonctionnements identifiés dans l'enquête de 1966, d'abaisser le seuil du nombre d'habitants des communes devant avoir obligatoirement - sauf dérogation- une école de filles. Elle a maintenu les travaux manuels de couture pour les filles particulièrement dans les écoles mixtes, et le rajout de l'histoire et de la géographie, matières qui avaient été supprimées par des décrets précédents.

Pour l'enseignement primaire supérieur

Le point de départ sera la Loi de 1833 sur l'instruction primaire mais dès 1820 les établissements du primaire supérieur ont été mis sous la responsabilité des préfets. Dans les grandes villes, les besoins des familles avaient fait émerger la nécessité d'avoir pour les filles un enseignement primaire supérieur. Les exigences de l'administration vis-à-vis des enseignantes¹⁶⁵ en matière de connaissances et de pédagogie demeuraient encore très sommaires pour un degré d'enseignement primaire supérieur.

« Les connaissances exigées des personnes qui se présenteront pour obtenir le diplôme de maîtresse de pension seront les principes de la religion, la lecture, l'écriture, la grammaire française et l'arithmétique. [...] Les personnes qui voudraient être sous-maîtresses devront savoir lire et écrire correctement, et justifier qu'elles sont en état de montrer au moins l'une des parties de l'enseignement dont suit l'énoncé : les principes de la religion, la lecture, l'écriture, la grammaire française, l'arithmétique, l'histoire ancienne et moderne et la géographie ». ¹⁶⁶

En 1836, la Loi modifia les programmes d'enseignement du primaire supérieur à l'attention des filles en y rajoutant d'autres matières ; toutefois, ces programmes ne seront pas comparables à ceux de l'enseignement du primaire supérieur pour les garçons. Ces derniers avaient au programme des matières complémentaires, sciences physiques, géométrie et sciences naturelles. En ce qui concernait les lettres d'obédience, elles n'avaient plus cours dans l'enseignement primaire supérieur à partir de 1836. Seul le brevet de capacité permettait aux institutrices d'enseigner dans le degré supérieur du primaire. Dans le programme d'examen de ce diplôme de « brevet de capacité », on

¹⁶⁴ Lettre écrite par un supérieur dans l'Eglise garantissant la compétence de religieux et religieuses pour l'enseignement.

¹⁶⁵ On utilisait les termes de « maîtresse » et « sous- maîtresse ».

¹⁶⁶ Instruction ministérielle du 19 juin 1820.

avait des exigences en matière de connaissances dans les sciences. On pouvait faire l'hypothèse que cela permettait l'accès des filles du primaire supérieur aux matières scientifiques. Le fait de n'avoir pas véritablement institué ouvertement cette possibilité pour les filles d'accéder aux sciences, par les programmes, constituait encore la preuve de l'existence des discriminations faites aux filles tant dans le primaire du premier que du second degré.

La Révolution de 1848 et la Loi de 1850 qui supprimaient systématiquement le terme d'instruction primaire supérieure n'a pas permis à l'enseignement de degré supérieur de trouver son rythme de croisière ni d'atteindre sa finalité. En effet, l'objectif d'augmenter le niveau de connaissances des filles ne pouvait pas être atteint, puisque la Loi de 1850 spécifiait que toutes les matières scientifiques ou autres relevaient de l'option facultative. L'Etat s'est donc désintéressé du primaire supérieur, laissant aux communes le soin de décider de l'introduction ou non de ces matières à forte valeur ajoutée qui donnaient tout son sens à la notion de primaire supérieur.

En somme, de 1830 à 1870, malgré le courant socialiste et la montée des féministes, l'idéologie dominante du rôle de la femme ramenait cette dernière à la maternité. Pourtant, le développement dans les villes d'institutions privées, à proximité des structures religieuses, soulignait que l'enseignement des filles était bien en marche.

De 1870 à 1880, l'éducation des filles représente un espace de confrontation entre l'Église et l'État républicain. La Loi Bert impose l'ouverture d'une école normale d'institutrices dans chaque département et en 1880, la Loi C. Sée instaure la création de collèges et de lycées de filles et l'enseignement secondaire public et laïque pour les filles. Cette création républicaine a pour objectif de soustraire les jeunes filles de la bourgeoisie à l'influence de l'Église. L'enseignement religieux est remplacé par les cours de morale. Pourtant l'idéologie en place sous la III^{ème} République relative au rôle social de la femme revient à la cantonner dans la sphère privée, dans les affaires ménagères et familiales, malgré la demande des féministes qui exigent l'accès des filles au baccalauréat, à l'université et à « un avenir professionnel ».¹⁶⁷

L'enseignement secondaire

Alors que les garçons bénéficiaient de lycées impériaux, il n'existait rien pour filles. Deux décrets¹⁶⁸ comblèrent cette carence, le premier concernait la création de « maison d'éducation » en 1805 et la seconde, en 1810, envisageait la mise en place de six établissements à destination des orphelines (trois à six furent créés).

¹⁶⁷ *Les bourgeoises au pensionnat, l'éducation féminine au XIX siècle*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2007, p. 390.

¹⁶⁸ Décret du 24 Frimaire an XIV (1805) et Décret du 15 juillet 1810.

Napoléon avait créé la première maison d'éducation¹⁶⁹ (lycée de filles avec un internat) au château d'Ecouen, mais l'avait destinée exclusivement aux filles de ses légionnaires. Toutefois, il ne s'agissait pas de fournir à ces jeunes filles un haut niveau d'études. En effet, le point de vue de Napoléon sur les femmes s'inscrivait fortement dans l'idée d'une infériorité de la femme et ne lui permettait pas d'envisager des programmes pédagogiques qui les cultiveraient ni les feraient réfléchir, ce qui pour l'époque était considéré comme allant de soi. Napoléon fixa lui-même le programme de connaissances destiné à ces jeunes filles en mai 1807.

La première matière du programme de ces jeunes filles était la religion, qui, selon Napoléon, pourrait les contenir dans une posture adaptée à leur statut. De ce fait, il confirmait la grande force d'influence de la religion. Il semble important d'en livrer quelques passages :

« Élevez-nous des croyantes et non des raisonneuses. La faiblesse du cerveau des femmes, la mobilité de leurs idées, leur destination dans l'ordre social, la nécessité d'une constante et perpétuelle résignation et d'une sorte de charité indulgente et facile, tout cela ne peut s'obtenir que par la religion ».

Au-delà d'un enseignement religieux fort développé, Napoléon considérait qu'on pouvait ajouter quelques rudiments en lien avec les savoirs de base (écrire, lire et calculer), un peu d'histoire et de géographie, de botanique, d'histoire naturelle. Sur les matières scientifiques, Napoléon considérait qu'au niveau de la physique, le programme devait se cantonner à quelques règles de base « pour prévenir une crasse ignorance et une stupide superstition et s'en tenir aux faits sans raisonnement ».

Par ailleurs, dans ce programme, suivait une liste de savoir-faire manuels permettant, comme Napoléon le concevait, à ces jeunes filles, d'être en mesure de faire face à ce qui relevait de la place et du rôle assignés à la femme à cette époque.

« Je voudrais qu'une jeune fille, sortant d'Ecouen, pour se trouver à la tête d'un petit ménage, sût tailler ses robes, raccommode les vêtements de son mari, faire la layette de ses enfants, procurer des douceurs à sa petite famille au moyen de la partie d'office d'un ménage de province, soigner son mari et ses enfants lorsqu'ils sont malades et savoir à cet égard, parce qu'on le lui aurait inculqué de bonne heure, ce que les garde-malades ont appris par l'habitude. Tout cela est si simple et si trivial que cela ne demande pas beaucoup de réflexion ».¹⁷⁰

Napoléon précise que, si cet établissement principalement destiné aux filles de ses riches légionnaires est boudé par ces dernières, on pourra y recevoir des jeunes filles orphelines ou pauvres. Pour ces dernières, il précisera ses intentions comme suit : « Je n'élève ni des marchandes de mode, ni des femmes de chambre, ni des femmes de charge, mais des femmes pour les ménages modestes et pauvres. La mère, dans un ménage pauvre, est la femme de charge de la maison. »

¹⁶⁹ La première maison fut créée en 1807 et la seconde en 1809.

¹⁷⁰ Programme fixé par Napoléon le 15 mai 1807.

En somme, l'Empire n'organisa rien de structurant pour l'enseignement secondaire des filles. Les gouvernements qui suivirent ne furent pas plus efficaces. Ce sont les cours privés dispensés par des maîtres d'université qui permirent à certaines jeunes filles, particulièrement celles résidant dans quelques grandes villes, d'accéder à une connaissance supérieure et sérieuse. Cette situation de discrimination entre les filles et les garçons est bien résumée par un romancier du XIX^e siècle,¹⁷¹ qui dira à propos de l'État :

« Il y a déjà bien des années, l'État paie une université pour les hommes, des cours de faculté pour les hommes, une École polytechnique pour les hommes, des écoles des arts et métiers pour les hommes. Et pour les femmes, qu'a-t-il fondé ? Des écoles primaires. Pourquoi s'arrêter là ? Pourquoi n'existe-t-il pas un enseignement secondaire pour les femmes ? Pourquoi les jeunes filles des classes moyennes et des classes élevées n'ont-elles pas droit à la même sollicitude que les jeunes filles ouvrières ? Il faut des lycées d'externes pour les jeunes filles, comme il y a des lycées pour les garçons ».

Jules Simon, déplorant le fait que les femmes n'étaient pas des compagnes intellectuelles pour leurs maris, a dénoncé devant le Corps législatif en 1867, l'insuffisante éducation des filles, indigne de la Nation. C'est la loi du 10 Avril 1867 qui permit l'organisation de l'enseignement secondaire des filles au niveau de toute la France.

En 1879-1882, avec les lois de Jules Ferry, « L'école devient publique, gratuite et laïque ».

Mars 1879 : La République interdit aux congrégations catholiques d'enseigner.

Mars 1880 : 5 000 professeurs congrégationnistes sont expulsés de l'enseignement.

Juin 1881 : L'enseignement primaire devient gratuit.

Mars 1882 : L'enseignement primaire devient laïc et obligatoire.

- Article 1 : L'enseignement primaire comprend : l'instruction morale et civique, la lecture et l'écriture, la langue et les éléments de la littérature française, la géographie, particulièrement celle de la France, l'histoire, particulièrement celle de la France jusqu'à nos jours, quelques notions usuelles de droit et d'économie politique, les éléments des sciences naturelles, physiques et mathématiques, leurs applications à l'agriculture, à l'hygiène, aux arts industriels, travaux manuels et usage des outils des principaux métiers, les éléments du dessin, du modelage et de la musique, la gymnastique, pour les garçons, les exercices militaires ; pour les filles, les travaux à l'aiguille.
- Article 4 : L'instruction primaire est obligatoire pour les enfants des deux sexes âgés de six ans révolus à treize ans révolus ; elle peut être donnée soit dans les établissements d'instruction primaire ou secondaire, soit dans les écoles publiques ou libres, soit dans les familles par le père de la famille lui-même ou par toute personne qu'il aura choisie.
- Article 2 : (octroie un jour de congé par semaine afin de permettre aux enfants de suivre en enseignement religieux) : Les écoles primaires publiques vaqueront un jour par semaine, en outre du dimanche, afin de permettre aux parents de faire donner, s'ils le désirent, à leurs enfants, l'instruction religieuse, en dehors des édifices scolaires, l'enseignement religieux est facultatif dans les écoles privées.

¹⁷¹ Ernest Legouve, 1807-1903, professeur au Collège de France, fils d'académicien.

En 1886 : L'enseignement secondaire devient à son tour laïque.

En Juillet 1901 : La loi sur les associations limite l'emprise des congrégations religieuses dans l'enseignement. Les congrégations catholiques doivent déposer une demande d'autorisation.

En 1902 : Émile Combes président du Conseil de fermeture des congrégations catholiques non autorisées. Protestation des évêques.

En Juillet 1904 : Plus aucun congrégationniste n'a le droit d'enseigner. Rupture des relations diplomatiques entre la France et le Vatican.

En Décembre 1905 : Loi de séparation des Églises et de l'État et fin du Concordat napoléonien. « La République assure la liberté de conscience, garantit le libre exercice des cultes, mais n'en reconnaît, n'en salarie, n'en subventionne aucun ».

De 1906-1907 : Cette période est celle des Conflits des inventaires. Les inventaires des biens des lieux de culte provoquent les protestations des paroisses. Division de la gauche radicale (souhaite éliminer la religion) et modérée (pour la liberté de conscience). Division de la droite radicale (rejette en bloc la séparation) et modérée (tente d'atténuer les effets de la séparation).

De 1914-1918 : Ces quatre années correspondent au rétablissement des relations avec le Vatican sous Benoît XV. C'est la période de « l'union sacrée ». De nombreuses congrégations reviennent ou se reconstituent, tolérées par les pouvoirs publics. A la fin de la guerre, l'Alsace-Lorraine revient à la France. Les deux régions conservent leur législation scolaire antérieure au régime concordataire.

1924 : Date de référence de la coalition des socialistes et des radicaux aux élections législatives. Succès du « cartel des gauches » qui explique le durcissement des lois laïques en vigueur, mais les évêques mobilisent les catholiques. On observe une nouvelle vigueur de l'Église.

1936 C'est le Front Populaire avec le triomphe des ligues laïques. Les circulaires Jean Zay interdisent toute forme de prosélytisme, politique ou confessionnel à l'école.

1940 : Avec le Régime de Vichy, on revient à l'annulation de fait (puis par une loi de mars 1941) de la plupart des conquêtes laïques.

1945-1958 : Sous la IV^{ème} République, la Constitution mentionne que « La France est une République une et indivisible, laïque, sociale et démocratique ».

Les démocrates chrétiens du MRP (Mouvement Républicain Populaire) et les socialistes collaborent. On observera également des tentatives de négociations discrètes entre le Vatican et la France sous Guy Mollet, président du Conseil et du Parti socialiste.

1959 : Avec la Vème République, la Loi Debré accorde des subventions publiques aux établissements privés sous contrat.

1962-65 : Les avancées de l'Église catholique sur des questions de mœurs et de théologie ouvrent un période d'apaisement avec les anticléricaux français (Concile Vatican II).

En 1984 : Le projet de loi Savary (ministre de l'Éducation Nationale du gouvernement Mauroy) vise à fédérer l'éducation publique et les écoles privées dans un même dispositif d'enseignement national. On notera la mobilisation, le 24 juin, des défenseurs de l'école confessionnelle et de la simple liberté de choix.

II.4.2. L'enseignement en Martinique : des données insuffisantes mais tout de même édifiantes

En Martinique, de 1865 au début du XIX^e siècle, aucune disposition concrète ne semble avoir été prise afin de permettre à tous d'accéder à l'instruction scolaire¹⁷². Seules les personnes libres pouvaient y avoir accès.

Dans la réalité, malgré une ordonnance de janvier 1840 qui instituait l'enseignement gratuit et obligatoire dans la colonie, en décembre 1805 on ne dénombrait à l'école que trois enfants d'esclave. Pourtant, l'article 3 de l'ordonnance de 1840 précisait que dès l'âge de 4 ans, les esclaves des deux sexes pouvaient accéder aux écoles gratuites dans toute l'Île. Son article 5 précisait les modalités d'application et de contrôle. Pour confirmer les objectifs de l'article 3, la Loi de juillet 1845 a rappelé la nécessité de « propager » l'instruction élémentaire et religieuse des noirs sans grande efficacité. Après le Décret d'Avril 1848, relatif à l'abolition de l'esclavage, un autre décret à la même date instituait la gratuité et l'obligation de l'enseignement primaire. Cette gratuité préalable à l'accès de tous à l'instruction fut exécutée dès 1849 puis abolie¹⁷³ puis réintroduite par une délibération du Conseil général¹⁷⁴, en février 1871. En 1878, Schœlcher, l'abolitionniste, souhaitait que l'école soit, non seulement gratuite, obligatoire mais aussi laïque.

Nous n'avons pas trouvé de sources disponibles, permettant d'identifier l'enseignement des filles dans sa globalité. L'organisation de l'enseignement primaire en Martinique s'est mise en place lentement, sans véritablement atteindre son but ni scolariser tous les enfants de la Martinique. Lorsqu'il a fallu, après l'abolition de l'esclavage, trouver des moyens adaptés pour l'instruction et l'éducation des enfants martiniquais, alors que la formation des « instituteurs » n'avait pas été prévue, il a été décidé au niveau gouvernemental de confier tout l'enseignement à des congrégations

¹⁷² Un des préjugés colonialistes était que l'instruction des noirs serait un danger pour les blancs, Rapport de l'UNESCO, Avril 1956, Lima, Pérou.

¹⁷³ Le 21 novembre 1853

¹⁷⁴ Délibération du Conseil général de février 1847 et d'un arrêté de mars 1871.

religieuses au moins jusqu'à 1974. Les frères de Plöermel ont ouvert des écoles publiques gratuites pour les garçons dans presque toutes les paroisses de l'Île, et les sœurs de Saint Joseph de Cluny ont été sollicitées pour créer des écoles primaires pour les filles. D'autres congrégations religieuses feront de même. On note bien la présence d'un enseignement séparé par les religieux pour les garçons, par les religieuses pour les filles et pas de mixité.

Nous nous contenterons de retracer l'histoire de quelques collèges catholiques qui sont devenus des établissements privés après la laïcisation de l'école. La connaissance de l'histoire de ces collèges permet de noter que les garçons sont favorisés dans l'accès aux savoirs par rapport aux filles.

En 1851, un décret présidentiel relatif à l'organisation des évêchés précisera que les écoles secondaires ouvertes par les évêques seront soumises à la surveillance de l'État. C'est dans ce cadre que le premier évêque de l'Île¹⁷⁵ demanda aux « Spiritains » de fonder une école secondaire pour les garçons, à Saint-Pierre, capitale de l'époque ; ce fut d'abord « le séminaire collège » puis une autre, l'externat Sainte-Marie. L'enseignement sera confié tout d'abord à des prêtres séculiers, les pères du Saint-Esprit. Une enquête en 1894 fait ressortir le faible taux de scolarisation, ainsi moins d'un tiers des enfants martiniquais âgés de 6 à 14 ans était scolarisé. A Saint-Pierre, capitale, l'objectif de la création de cette école secondaire est de former sur place des séminaristes ainsi qu'une élite locale. Cet établissement permettait à des jeunes garçons d'approfondir leur foi et leur vocation et d'avoir la possibilité de poursuivre localement des études de bon niveau, contrairement à l'externat Sainte-Marie de Fort-de-France qui a rencontré à ses débuts des difficultés liées à une rotation du personnel trop rapide et donc à un enseignement effectué sans continuité. Par la suite il sera reconstruit et offert en 1871 à l'administration diocésaine (l'Évêché). En 1874, une vague d'anticléricalisme déferle sur la Martinique avec pour conséquence l'arrêt du financement des établissements catholiques. La fermeture de l'externat Sainte-Marie sera une des conséquences de la suspension des aides aux établissements religieux, elle se réalisera au bénéfice du maintien du collège de Saint-Pierre. Après sa disparition en 1902, l'externat sera remplacé par le « séminaire collège » situé à Fort-de-France.

Les lois de Juin 1881 et de Mars 1882 qui établissent de façon définitive la gratuité et l'obligation de l'enseignement primaire en France métropolitaine et le décret d'application de 1902 pour la Martinique ne furent pas effectives immédiatement. Le Conseil Général de la Martinique, en 1881, décida de laïciser l'enseignement et d'expulser les religieux. Certains religieux se maintiendront jusqu'en 1896 car le personnel pédagogique manquait. En 1911, après l'application en Martinique de la loi de séparation de l'Église et de l'État, l'enseignement au séminaire collège deviendra privé

¹⁷⁵ Monseigneur le Herpeur.

mais pourra se poursuivre jusqu'à la fin du cycle secondaire, avec la création d'un lycée. La totalité du personnel est d'origine religieuse. En 1964, ce collège et son lycée passent sous contrat d'association avec l'Éducation nationale, ce qui a permis d'engager des professeurs laïcs et d'ouvrir les portes à tous les élèves quelle que soit leur condition sociale. En 1974, il n'y a plus de frères ni de religieuses. La direction de l'établissement devient laïque et à partir de 1978, la mixité s'installe.

En ce qui concerne l'enseignement des filles, c'est en 1824 que débarquaient à Saint-Pierre les premières religieuses de Saint-Joseph de Cluny, appelées à s'occuper de l'éducation des jeunes filles de la Martinique. Leur fondatrice¹⁷⁶ répondait ainsi à une demande pressante du ministère de la Marine alors chargé des « colonies ». Installées tout d'abord dans un ancien couvent de dominicaines au Morne-Rouge, elles devaient rapidement le quitter après la laïcisation de cet établissement qui devenait le premier lycée de garçons du pays. C'est au Couvent de la consolation, sur les hauteurs de Saint-Pierre, près de l'ancienne église du Fort, que se fixe le nouvel établissement. Il sera détruit avec la ville entière de Saint-Pierre, lors de l'éruption de la Montagne Pelée, en 1902.

Par ailleurs, 1902 est une date importante du fait des lois de la laïcisation qui devaient provoquer la fermeture à la Martinique de 37 écoles communales, tenues par les sœurs de Saint-Joseph de Cluny. Ces dernières durent se replier sur Fort-de-France, devenue la ville capitale, au « Petit Couvent ». En 1934, ce fut le début de l'enseignement secondaire pour les filles. En 1956, un nouvel établissement ouvrait ses portes. L'établissement est réparti entre le centre ville et le nord de Fort-de-France, avec des filles de la maternelle à la terminale.

Comme nous l'avons déjà noté pour la France métropolitaine, l'enseignement des filles comme celui des garçons a été marqué par un clivage également en Martinique, d'un côté les garçons et de l'autre les filles. Les enseignantes et les éducatrices étaient essentiellement des religieuses dans la totalité des établissements avant le début de la laïcisation des écoles.

La départementalisation de 1946 qui étend l'ensemble de la législation et de la réglementation scolaire française à la Martinique n'a pas amené de grands bouleversements, puisque le processus était déjà engagé. Il faut en revanche signaler que tous les programmes de la métropole, les directives pédagogiques, les examens pour l'enseignement primaire, secondaire et supérieur étaient strictement les mêmes pour la Martinique et les autres DOM¹⁷⁷. Le recensement de 1954 fait état d'un pourcentage de fréquentation scolaire très proche de ce qu'il aurait dû être. Les filles sont plus nombreuses¹⁷⁸ que les garçons, mais leur instruction est moins poussée que celle des garçons. Nous

¹⁷⁶ La mère Javouhey.

¹⁷⁷ Département d'Outre Mer créé par la loi de mars 1946.

¹⁷⁸ Filles : 24 137 ; Garçons : 23 196 (Recensement de 1954).

nous contenterons du rapport de l'UNESCO¹⁷⁹ d'avril 1956¹⁸⁰ et du recensement de 1954 qui actaient que les filles étaient plus nombreuses dans le primaire, mais que déjà il fallait noter une inégalité dans l'apport de connaissances entre les filles et les garçons.

L'historien Henry Delinde, suite à sa thèse de doctorat en 1999, a relaté dans un ouvrage, paru aux éditions l'Harmattan, son point de vue sur la différence qu'il convenait de faire entre le terme « éducation » et celui d' « instruction » au XVII^e et XVIII^e siècles en Martinique. Selon lui, l'éducation était pour les colons et enfants de colons, et l'instruction, faite principalement d'une forte propagande de la foi, pour le reste de la population esclave ou libérée. La stabilité du système colonial exigeait, selon la perception de l'auteur, que le maintien dans l'ignorance et l'enfermement de la population dans les dogmes religieux, perdurent. L'auteur remontera aux Caraïbes qui ont été les premiers destinataires de cette « instruction » religieuse. Grâce à la propagande, il était question « d'instruire » et donc de « civiliser » les Caraïbes. Les sources sur la scolarisation des filles en Martinique étant absentes, nous n'avons pas trouvé d'ouvrages analysant l'enseignement secondaire dans sa globalité, en dehors des aspects relatifs à l'analyse des programmes et à des approches liées aux *post colonial studies*.

Pour l'enseignement universitaire¹⁸¹, en Martinique, il faut remonter à la fin du XIX^e siècle, où s'instaure une solide tradition juridique. En effet, avant la départementalisation, le décret du 20 janvier 1883 institua en Martinique une école préparatoire de droit. Elle fut transformée en un Institut d'études juridiques politiques et économiques, dépendant de la faculté de droit de Bordeaux. Elle deviendra par la suite le CUAG¹⁸², toujours en lien avec Bordeaux ; en 1873, la création de l'Académie des Antilles et de la Guyane met fin au rattachement avec celle de Bordeaux. Ce n'est qu'en 1982 que le CUAG devient une « université de plein droit ».

II.4.3. L'éducation et l'instruction des filles au Québec (cf. Annexe 8)

Au Québec, il faut distinguer deux périodes, la première avant 1960 et la seconde après cette date qui acte le changement profond du système d'éducation.

Au XVII^e siècle, on nommait clairement la distinction qui existait entre éducation et instruction. Les filles devaient être éduquées plutôt qu'instruites. La séparation des filles et des garçons à l'école était la règle et les contenus des programmes scolaires étaient sexués. Le référentiel de formation des filles était en étroite articulation avec leur rôle social préétabli d'épouse et de mère. « Les connaissances fournies aux jeunes filles étaient d'ordre pratique afin de les rendre opérationnelles

¹⁷⁹ United nations educational, scientific and cultural organization.

¹⁸⁰ « Summary of the report on compulsory éducation in Guadeloup, Martinique and french Guiana » UNESCO, document N° 143554, Lima, Avril 1956.

¹⁸¹ Rapport du Sénat, N° 470, Avril 2014, Dominique Gillot, Michel Magras.

¹⁸² Centre universitaire des Antilles et de la Guyane.

dans leur fonction de « maîtresse de maison » [...] Il suffisait de savoir lire, compter avec des jetons et effectuer d'autres activités manuelles d'essence féminine ». Lorsque l'on parle d'éducation, on fait référence à l'éducation religieuse. En effet, au XVII^e siècle, l'école est essentiellement une institution religieuse. La première école créée au Québec en 1635 l'a été par les Jésuites.

Tout au long du « régime français » au Québec, l'activité scolaire a relevé principalement des instances ecclésiastiques qui avaient le monopole des orientations pédagogiques des institutions scolaires et la mainmise sur leur fonctionnement. Pour l'époque, l'éducation relevait de la famille et de l'Église, pas de l'État. Les membres de la famille puisaient à la messe¹⁸³ et dans la vie de la paroisse les normes en vigueur pour être de bons chrétiens, et tout particulièrement de bons catholiques. L'Église adossait l'apport de connaissances aux enfants, comme lire et écrire, à des textes religieux qu'elle utilisait comme supports pédagogiques. Tout comme en France, il faut noter le partage non équilibré entre les congrégations religieuses en charge de l'instruction scolaire et l'État qui cherche à financer de façon très parcimonieuse l'instruction publique et qui se satisfait grandement de la mobilisation de l'église.

Les interventions étatiques ne concernaient que le financement et l'octroi au Clergé, par le roi de France, de dons en nature (lopins de terre). C'est à l'évêque de la colonie que revient toute l'autorité en matière d'éducation. On pourrait même parler d'émergence du pouvoir religieux. Le point positif était que les écoles étaient d'accès gratuit, contrairement aux pensionnats.

Au Québec (la Nouvelle France), la formation catholique des filles passera par des « pensionnats » dirigés par des religieuses. Ce système d'éducation a été fortement ancré et a su résister à la révolution industrielle voire à la modernité. Bien entendu, l'éducation a diverses sources autres que la famille. C'est l'environnement, les loisirs, le temps libéré, les milieux de travail, qui se combinent pour construire l'identité d'une personne, mais l'impact de l'éducation religieuse sur de jeunes esprits à former garde un rôle déterminant dans le processus de socialisation tant des filles que des garçons. Les filles des pensionnats ont dû assimiler le rôle social qui leur était assigné. Les garçons ont été également éclairés sur le leur.

Les travaux relativement récents sur l'éducation des filles et le développement de leur instruction sont plutôt d'ordre évaluatif. Ils cherchent à qualifier l'apport des religieuses. Ont-elles été des bonnes pédagogues ? Ont-elles été plutôt au service des riches que des pauvres ? Ont-elles délivré des messages « aliénants » ? Ils n'ont pas cherché à quantifier le taux d'alphabétisation des filles sur de longues périodes.

¹⁸³ La messe comprend deux parties : 1° la liturgie de la parole et celle de l'eucharistie. La première partie consiste en deux lectures, l'une puisée dans l'Ancien Testament, et l'autre dans le Nouveau Testament, un psaume responsorial, la lecture de l'évangile, le sermon (l'homélie) et les pétitions. 2° la seconde partie est le partage du corps et du sang du Christ (symbolisé par le partage du pain et du vin).

De 1639 à 1823

L'arrivée des Ursulines¹⁸⁴ marque le début de l'éducation des filles au Québec. Le premier couvent sera construit en 1642. Les Ursulines recevront des pensionnaires pour un enseignement payant, mais aussi des filles en externat à titre gratuit. Elles tenteront en vain de convertir « certaines autochtones » dites sauvagesses, mais sans résultat. La durée des études a pu varier de quelques mois à plusieurs années, les pensionnaires quittant le couvent pour se marier ou pour devenir religieuses à leur tour. Elles créeront également un monastère en 1697 qui abrite également un hôpital. Un autre pensionnat concurrençant celui des Ursulines sera créé en 1725, et l'émulation permettra l'allongement des études, la création de « classes », sur la base du critère lié à l'âge et l'apprentissage des arts d'agrément (peinture, viole, dentelle, guitare...).

A Montréal, la première école est érigée en 1653, à l'initiative de sœur Marguerite Bourgeoys, avec le concours de femmes séculières enseignantes qui peuvent se déplacer et ainsi permettre l'ouverture d'écoles dans différentes paroisses, même à l'attention des filles autochtones. La gratuité, la mobilité et l'assiduité sont les trois principes moteurs de cette congrégation qui n'est pas une communauté religieuse, malgré les demandes incessantes faites en ce sens. Un ouvroir sera établi afin de permettre aux filles de France venues peupler la colonie d'apprendre les travaux ménagers, sans que l'on juge utile de leur apprendre à lire et à écrire. Un pensionnat sera également créé permettant d'accueillir des internes pour un coût modique, ainsi que des externes. Un ouvroir fonctionnera également au Québec de 1685 à 1692. Au Québec, en un siècle, on est passé d'un seul pensionnat en 1650, à seize en 1750, alors qu'à la même date il y avait vingt-cinq écoles pour les garçons. Le modèle français de l'éducation des filles dans un pensionnat religieux payant et proposant un externat gratuit s'est bien imposé au Québec mais les pensionnaires reçoivent un meilleur enseignement car la différenciation par l'origine sociale vient cloisonner le groupe des filles. Au XVII^e siècle, l'enseignement des filles est sommaire. Il consiste en l'acquisition de savoirs de base tels que lire, écrire, s'initier aux travaux « féminins » (couture) et surtout au catéchisme. On ne parle ni de programme, ni de niveaux, tant l'organisation pédagogique est souple. Les filles y entrent tardivement à l'âge de 10 ans et les objectifs éducatifs ne sont pas liés à l'augmentation des connaissances, mais sont tournés essentiellement sur des vues morales et religieuses. Les inégalités persistent entre les sexes puisque seuls les garçons ont accès aux études secondaires et supérieures, même si leur nombre demeure restreint.

Vers le milieu du XVIII^e siècle, le programme scolaire à l'attention des filles s'améliore et des matières nouvelles apparaissent. Les progrès de contenu pédagogique relèvent davantage des pensionnats que des écoles de bourgeois, parce que ces dernières sont gratuites et que l'origine

¹⁸⁴ Marie de l'Incarnation.

sociale des écolières amène les enseignantes à plus de pragmatisme dans le choix des matières enseignées. L'éducation religieuse scande le temps dédié aux études et aux moments libérés par l'apprentissage du silence, de la prière, de la frugalité, de la discipline, de la réserve. De nombreux établissements qui existaient en France à la même époque ne furent pas exportés au Québec (écoles payantes, écoles de pauvreté).

Pendant la présence des Britanniques, de 1759 à 1800¹⁸⁵, on assiste à la formation de la province du Québec et les Britanniques autorisent la pratique du catholicisme, mais ne permettent pas à l'Église de recruter de nouveaux disciples. Ce qui caractérise cette époque est la fermeture de certaines institutions scolaires, la baisse des effectifs d'enseignants religieux, la pénurie d'outils pédagogiques, la décision d'instituer la pratique de la langue anglaise pour toutes les nouvelles écoles. Malgré ces turbulences, le régime scolaire demeurera, jusqu'au début du XIX^e siècle, une affaire privée relevant strictement des autorités religieuses. La première loi scolaire de 1801 marque le début de l'intervention de l'État dans les affaires scolaires et de fait la diminution du pouvoir clérical dans ce domaine.

De 1823 à 1907 au Québec, au début du XIX^e siècle, la mainmise de l'église catholique sur tout le corps social et l'engouement pour les pensionnats expliquent que le mouvement d'alphabétisation et de scolarisation des enfants de la bourgeoisie a dû s'organiser avec les religieux. La première étape a vu le développement qualitatif de l'enseignement à l'attention des filles puis la montée des effectifs des pensionnats. En même temps, on assiste à la montée d'une diversité d'établissements entre la fin du XIX^e siècle et 1900. Des écoles anglaises s'installent dans la ville, des écoles gratuites ou payantes relevant de l'initiative privée se mettent en concurrence avec les institutions religieuses qui résistent en s'ouvrant au bilinguisme et en s'organisant en réseau dans la province du Québec. Le changement majeur, dès 1841, est relatif à la mise en place d'un véritable système d'enseignement public qui a comme socle l'école mixte à classe unique. Toutefois, si l'État légifère et assure la gestion du réseau d'écoles publiques, l'Église conservera le financement du personnel enseignant et surtout la maîtrise des contenus idéologiques de l'enseignement (catholique et protestante). Dès le milieu du XIX^e siècle, l'Église possède un personnel religieux très important qu'elle fait exempter de l'obligation de disposer d'un certificat de compétences, tout comme la France avec les lettres d'obédience dispensant les religieux enseignants de posséder le brevet de capacité. La majorité des enfants du Québec viennent des zones rurales et vont à l'école publique mixte, où enseignent indifféremment des instituteur-trice-s. On y trouve également des écoles de filles. Le taux d'alphabétisation des filles est supérieur à celui des garçons au début du XX^e siècle, peut-être en raison du taux de rotation des filles, dont l'enseignement est de plus courte durée.

¹⁸⁵ La prise du Québec en 1759, confirmée par la ratification du Traité de Paris en 1763.

Toutefois, il a créé un stéréotype sexué, cette fois en faveur des femmes. On a tendance à dire qu'au Québec, les femmes sont plus instruites que les hommes.

Au milieu du XIX^e siècle, les pensionnats devinrent des écoles normales formant des institutrices à moindre frais, mais leur nombre demeurait insuffisant. Au Québec comme en France, où le brevet de capacité pour les institutrices n'était pas exigé, certaines institutrices n'avaient pas le diplôme requis, mais les besoins en effectif étaient tels qu'une certaine tolérance voire du laxisme permettait aux femmes d'accéder à l'emploi d'institutrice.

De façon globale, les inégalités scolaires se sont poursuivies, puisque le nombre de garçons instruits demeurera plus élevé que celui des filles (dix fois plus nombreux, puis au début du XX^e siècle, ils ne seront que cinq fois plus nombreux que les filles instruites). La discrimination subie par les filles se situe plutôt dans « l'inégal accès à la scolarité prolongée ». La correspondance du pensionnat pour les filles est le collègue avec le cours classique pour les garçons qui est également un signe fort de discrimination. D'une part, ce cours n'est réservé qu'aux garçons, qui le suivent après le primaire pendant plus de huit ans afin de pouvoir être ordonnés prêtre ou de devenir notaire, médecin, avocat. D'autre part, comme il s'agit d'un cours privé, la variable « origine sociale » crée une autre discrimination, celle liée aux études réservées aux enfants de riches. Tout comme la France, lorsque l'État s'intéresse au développement de l'enseignement post-primaire, sa cible première demeure les garçons (20 académies de garçons contre 10 pour les filles, et peu remplies par ces dernières).

Au début du XX^e siècle, on parlera « de mainmise des religieuses sur le développement de l'instruction des filles », mais c'est également le point de départ de nombreuses mesures gouvernementales pour le développement de l'éducation, après 1905. Les religieuses n'ont plus besoin d'ouvrir un pensionnat pour poursuivre l'enseignement des filles. Les femmes qui étaient insérées, au début du XX^e siècle, dans le marché du travail se cantonnaient aux services domestiques et au travail non qualifié dans les usines, malgré leur taux d'alphabétisation. A cette date, le travail féminin était considéré comme une contrainte dont il fallait se défaire à tout prix. Les années qui suivirent vers le milieu du XX^e siècle ont été celles des évolutions, c'est le marché du travail qui a fixé la demande d'instruction générale et/ou professionnelle des filles afin qu'elles accèdent aux métiers féminins dits en tension.

Le développement de l'enseignement professionnel public à destination des garçons, au niveau secondaire, collégial et supérieur s'amorce en même temps. Mais on crée tout de même une école de beaux-arts mixte en 1922 et une école de « métiers féminins » en 1932. Dans le cadre privé, on trouve une multitude d'écoles professionnelles (chapeaux, couture, dessin, commerce, coiffure, communication, mode...). Désormais, les écoles publiques sont ouvertes aux filles. L'idée d'un

passage des filles formées dans la sphère professionnelle avant le mariage devient une finalité entendue (elles sont institutrices, secrétaires, infirmières, téléphonistes, musiciennes...).

Ainsi, les réformes des programmes, des structures, l'innovation pédagogique se succèdent, modernisant ainsi le système scolaire. Le seul point faible des réformes engagées sera le différé de la loi portant obligation de suivre une scolarité pour les enfants. Il faudra attendre 1943 pour qu'elle soit enfin votée.

En 1960, 83% des écoles des filles sont encore tenues par les religieuses qui continuent de développer leur réseau (à hauteur de 48%) mais les institutrices laïques demeurent plus nombreuses. A cette date, l'égalité semble vouloir s'installer au niveau du secondaire, mais les discriminations liées au sexe et à l'origine sociale imprègnent encore fortement le système scolaire. Il y a des programmes féminins d'études différents de ceux des garçons ; il y a des métiers féminins et d'autres qui sont masculins. Dans le secondaire, en matière d'égalité, un clivage important existe entre le privé et le public. Les institutions privées qui reçoivent les garçons sont aidées par l'Etat, alors que celles des filles tenues par les religieuses ne reçoivent aucune subvention.

Avec la baisse de vocation, les institutions religieuses ont été amenées à recruter du personnel féminin enseignant laïc, qu'il fallait rémunérer contrairement au personnel religieux féminin qui ne l'était pas. Le fait que certaines religieuses œuvraient gratuitement ou à un bas niveau de salaire dans les professions d'institutrices et d'infirmières est une condition défavorable pour la valorisation pécuniaire de ces deux activités, qui resteront sous-payées longtemps par rapport à d'autres métiers qui ont été -et le sont encore- probablement associées à la dimension « vocation ».

L'enseignement religieux a cherché à évoluer au même rythme que les réformes vers plus d'égalité sociétale entre les sexes et entre les classes sociales, en développant des innovations pédagogiques. Dans le discours des religieuses, on note une volonté de ne pas empêcher la femme de travailler, de l'encourager à le faire en lui proposant de suivre les cursus de formation proposés dans leurs écoles. « Le travail féminin est un fait, il est même un droit, la dignité de la femme en dépend » (Dumond,¹⁸⁶). Mais, en même temps avant 1960, le discours officiel de l'église demeure. Il persiste à légitimer une éducation des filles dont la finalité essentielle est de les préparer à leur rôle de « mère et d'épouse chrétienne » qui semble discordante avec l'image de la femme célibataire attentive à son avenir professionnel.

La réforme scolaire de la « révolution tranquille » (1960) a ôté à l'église son pouvoir éducatif qui s'était étendu sur plus de trois siècles, et qui s'appuyait sur des critères discriminants liés au sexe et

¹⁸⁶ Dumond, M. (2005), *L'instruction des filles au Québec*, page 26.

aux classes sociales. L'État, en investissant de façon conséquente pour créer les CEGEP¹⁸⁷, l'université, l'école polyvalente, l'éducation des adultes, n'avait plus besoin de l'expertise de l'Église. L'évolution sociétale du Québec au milieu du XX^e siècle exigeait de la modernité et les mots clés de la réforme scolaire étaient mixité, gratuité, démocratisation et égalité des sexes pour les programmes de formation, l'orientation, le droit au travail.

En conclusion, malgré la fin d'une scolarisation spécifique et surtout inégale pour les filles, tant en France, à la Martinique, qu'au Québec, l'héritage conceptuel réducteur de leur rôle dans la société et au travail avait déjà fait son œuvre et inscrivait durablement dans la mémoire collective leur statut d'infériorité. L'école, par ses programmes d'enseignement différents pour les filles et les garçons, et surtout peu valorisants pour les filles, a contribué à parfaire la socialisation sexuée, pré-introduite par l'action religieuse catholique. En France, pendant une longue période, le fait qu'il n'était pas nécessaire que les enseignantes du primaire possèdent « le brevet de capacité » pour enseigner aux filles est bien une illustration d'une hiérarchie des savoirs masculins et féminins, puisque, pour enseigner dans les écoles de garçons, la détention du diplôme était par contre obligatoire.

Avant la mise en place de la mixité scolaire, l'enseignement était fortement sexué par la volonté des institutions politiques et religieuses. Dans la revue de littérature actuelle, les détracteurs de la mixité scolaire précisent que l'enseignement demeure encore sexué mais dans ce cadre, il ne s'agit pas d'une intention volontaire des institutions, au contraire, il s'agit davantage de l'expression des représentations sociales sexuées, héritées des siècles précédents. L'éducation sexuée, antérieurement, distinguait au niveau des programmes scolaires les savoirs masculins et les savoirs féminins. Les savoirs masculins sont des connaissances abstraites, logiques, mathématiques, physique, histoire, langues étrangères, rhétorique..., alors que les savoirs féminins relèvent des sciences ménagères, des travaux domestiques et des travaux d'aiguille. Un complément pouvait être apporté avec un peu d'écriture, de la rédaction usuelle, un peu d'arithmétique, du latin, de la musique et de la peinture. La finalité était bien de faire des femmes, de bonnes épouses, de bonnes mères, de bonnes chrétiennes. Le champ des savoirs des hommes et des femmes était donc bien circonscrit, d'autant que la durée des études féminines n'excédait pas un ou deux ans, contrairement aux hommes qui étudiaient sur une période allant de trois et huit ans. C'est toute l'organisation sociale, économique et politique de la France, de la Martinique et du Québec, qui s'était imprégnée durablement de la place et du rôle des femmes dans la société. La famille et l'école à travers les codes symboliques, les normes et préceptes, les règles de conduite, transmis par le discours

¹⁸⁷ Collège d'enseignement général et professionnel.

religieux et les pratiques éducatives religieuses, parfois reconnus et formalisés par les lois d'état, continuaient l'œuvre de socialisation sexuée, en la modernisant.

En France, en Martinique et certainement au Québec, nous avons tous bien ri, tous sexes confondus, de la pièce de Molière où ce dernier ridiculisait les femmes savantes. En effet, les savoirs masculins que nous avons présentés ci-avant ne pouvaient être enseignés aux femmes. Quand c'était le cas, les femmes étaient suspectées par les hommes mais plus singulièrement par les autres femmes, dans la logique de l'ordre établi (Bourdieu, 1998).

II.5. Représentations sociales et stéréotypes

Lorsque l'on s'intéresse à la manière dont les employeurs de l'entreprise perçoivent les femmes qui postulent aux postes de pouvoir, deux cadres théoriques pourraient être mobilisés, parce qu'ils concernent un groupe social, les femmes. Le premier cadre est celui de la « catégorisation sociale » et le second est celui de la « représentation sociale ».

Dans le premier, relatif à la catégorisation sociale (Tajfel, 1972 ; Lorenzi-Cioldi, 1988 ; Corneille, 1997 ; De la Haye, 1998 ; Corneille, Leyens, 1999), il s'agirait de percevoir comment les membres d'un conseil d'administration (à prédominance masculine) perçoivent les femmes qui se présentent pour être embauchées à la haute direction générale de l'entreprise. Dans cette approche, on s'interrogerait sur les différents traits constitutifs de cette catégorie de femmes cadres, ce qui nous amènerait à nous intéresser aux stéréotypes. Il s'agirait, dès lors, d'identifier les stéréotypes partagés par les membres du conseil d'administration, selon une des méthodes en vigueur, la plus adaptée au contexte. Malgré l'intérêt de l'exercice, notre démarche ne correspond pas à cette approche.

Dans le second cadre théorique, celui des représentations sociales, nous pourrions procéder exactement de la même manière sauf que les méthodes disponibles pour identifier le noyau dur de la représentation sociale relative aux femmes cadres diffèreraient des précédentes. Mais il s'agirait bien de poursuivre le même objectif ; en effet, dans les deux cadres théoriques, nous avons à faire à des cognitions permettant la compréhension et l'évaluation.

Notre intérêt premier n'est pas de démontrer l'existence de stéréotypes de genre puisqu'il s'agit d'un postulat de départ qui est admis dans la revue de littérature depuis plus d'une quarantaine d'années. Si nous prenons comme exemple l'identification des stéréotypes de genre dans les manuels scolaires, la demande de vigilance n'est pas récente. On en trouve les premières traces dans la convention des Nations Unies dès 1964. En France, cet intérêt pour les stéréotypes dans les manuels scolaires date des années 1970 (Decroux-Masson, 1979). Concernant les stéréotypes sexués liés au « plafond de verre », la littérature évoque l'existence d'études depuis 1997, date à

laquelle le BIT (Bureau International du Travail) a donné sa définition du *glass ceiling*. Dans notre démarche, ce n'est pas notre intention première de démontrer l'existence de stéréotypes sexués défavorables aux femmes chez un groupe donné de l'entreprise. Nous nous intéressons essentiellement au processus de déconstruction des stéréotypes en postulant que pour les déconstruire, il faut chercher à identifier comment ils se sont construits. Dès lors, notre cadre théorique se consolide avec le concept des représentations sociales et la théorie du noyau figuratif de Moscovici (1993), devenu noyau central pour Abric (1976, 1976, 1994, 1996), Moliner (1988, 1994) et Flament (1994).

II.5.1 Le concept de représentation sociale entre multidisciplinarité et transdisciplinarité.

Comme nous le verrons dans le paragraphe relatif à la multiplicité des définitions, des approches et fonctions des représentations sociales, la notion de représentation sociale s'est conceptualisée dans le temps par l'action de plusieurs disciplines des sciences sociales. Elle pourrait, dans un premier temps, se résumer ainsi : la représentation sociale est une construction mentale sur un « objet » à l'interface du psychologique et du social. Dans la revue de littérature sur le concept de représentation sociale, identifié sous le sigle (RS), on perçoit invariablement chez différents auteurs de disciplines diverses, la volonté de rendre compte tout à la fois de sa richesse mais aussi de sa complexité.

La richesse de ce concept se traduit par les nombreux articles, études, observations, thèses qui s'appuient sur les différentes fonctions et approches des RS, pour procéder à des analyses et à des expérimentations. Celles-ci poursuivent dans l'ensemble un même objectif, décrypter la réalité sociale, comprendre les mécanismes de pensée, d'interprétation et d'action des individus. La richesse du concept se confirme également dans le foisonnement de théories disponibles¹⁸⁸ et de méthodes¹⁸⁹ d'analyse qui cherchent à identifier les éléments fondamentaux des représentations (opinions, attitudes, stéréotypes) ainsi que la structure représentationnelle des énoncés.

Dans notre projet de recherche, nous nous intéressons aux représentations sociales des rôles sociaux et économiques des femmes dans notre société, et au-delà aux stéréotypes sexués défavorables aux femmes dans le monde du travail, particulièrement au niveau des fonctions de direction générale des entreprises.

Le concept de représentation sociale est autant une grille de lecture, d'analyse, qu'un outil porteur de sens, au carrefour de plusieurs disciplines, en psychologie sociale, en sociologie, anthropologie,

¹⁸⁸ Théorie implicite de la personnalité (Bruner, Taguiri, 1954, Schneider 1973), Théorie de l'attribution (Heider, 1958, Kelley, 1967), Théorie du noyau central (Abric 1976), Théorie du bloc sémantique (Carel, 1992).

¹⁸⁹ L'analyse de contenu (discours), l'analyse thématique (éléments sémantiques), l'analyse des attitudes (EAA) (Oosgood 1959), l'analyse des stéréotypes, l'analyse de fréquence et de cooccurrences, l'analyse de l'ancrage sociologique.

et plus récemment en géographie humaine et linguistique. Le terme de représentation sociale est ainsi devenu polysémique. Toutes les sciences humaines et sociales, à travers l'utilisation de ce concept, ont en commun la recherche d'une identification et d'une meilleure compréhension du fonctionnement de la société mais aussi de façon plus fine du contenu, du processus, des mécanismes qui sous-tendent les relations ou les actions humaines intergroupes, intragroupes, et individuelles et surtout leurs évolutions. Les relations d'un individu par rapport aux objets, par rapport à l'action, la sienne et celle des autres, sont également concernées et abordées sous des aspects sociaux et cognitifs.

La psychologie cognitive cherche à comprendre les mécanismes psychiques qui créent les représentations. La sociologie s'intéresse aux idéologies dominantes qui sont associées aux représentations sociales. Les sciences de l'éducation analysent l'influence des représentations sur l'enseignement et l'apprentissage. La linguistique postule que c'est à travers les discours et les interactions verbales que les représentations sociales existent et se diffusent largement. Enfin, la géographie sonde l'origine sociale de ses représentations, et l'histoire questionne les mentalités, la culture.

II.5.1.1. Comment définir ce concept ?

Les définitions des RS sont nombreuses ; nous commencerons avec une approche classique, celle qui vient du dictionnaire. Représentation vient du latin *repraesentio* qui dérive du verbe *repraesentare* qui signifie rendre présent.

Le dictionnaire *Le Robert* donne d'abord une définition assez large : « action de mettre devant les yeux ou devant l'esprit ». Il s'agit donc de faire appel aux sens (les yeux) et au mental (l'esprit) pour rendre présent un objet (au sens large) qui est absent. Le dictionnaire *Le Larousse* précise qu'en philosophie « la représentation est ce par quoi un objet est présent à l'esprit » et qu'en psychologie « c'est une perception, une image mentale dont le contenu se rapporte à un objet, à une situation, à une scène du monde dans lequel vit le sujet ». La représentation est « l'action de rendre sensible quelque chose au moyen d'une figure, d'un symbole, d'un signe ».

L'objet peut être, un individu, un groupe, une idée, un phénomène social, une maladie, une théorie, un évènement naturel, social, psychique...etc. et le sujet peut être l'individu, un groupe, une société...etc. L'objet peut être réel ou irréel.

La notion de perception peut faire appel aux différents sens (le toucher, la vue, l'ouïe...) ou à une opération mentale (par l'esprit). L'action renvoie à l'appropriation de l'objet perçu par le sujet. S'intéresser à une représentation, l'analyser, c'est à la fois étudier ce que pensent les individus de tel ou tel objet (contenu de la représentation), mais c'est aussi la façon dont ils pensent

(organisations socio-cognitives explicatives de ce contenu) et pourquoi ils le pensent. Une représentation est « une micro-théorie » prête à l'emploi tant pour la psychologie sociale que pour la sociologie (Py, 2004).

Après avoir fait un bref historique de la notion au concept, nous présenterons l'apport de psychologie et de la sociologie.

II.5.1.2. Bref historique du concept

Dans l'historique de la conceptualisation de la notion de représentation sociale, on présente souvent comme pionniers, soit le sociologue français E. Durkheim¹⁹⁰, avec son approche holistique¹⁹¹ des représentations collectives, soit le psychosociologue, Serge Moscovici (1976), qui, dans son ouvrage procède à une analyse du contenu de la représentation sociale que les individus ont de la psychanalyse.

En amont, le point de départ de la notion de représentation pourrait être d'origine philosophique, il viendrait de Kant¹⁹². En effet, ce philosophe s'intéressa à cette notion, tout particulièrement dans l'anthropologie didactique :

« La représentation est obscure lorsque nous avons médiatement conscience de cette représentation sans en être conscient immédiatement [...] Nous jouons souvent avec les représentations obscures et nous avons intérêt à effacer de notre imagination des objets que nous aimons ou que nous n'aimons pas; mais plus souvent encore, nous sommes le jouet de représentations obscures, et notre entendement ne parvient pas à se protéger des absurdités dans lesquelles leur influence le fait tomber, quand bien même il les reconnaît comme illusion ».

Kant précise que nous n'avons que des représentations de l'«objet» et que toute connaissance réelle est « impossible ». Par ailleurs, on attribue à Kant la généralisation en termes de méthode d'analyse, de l'observation de l'objet et du sujet qui s'y intéresse.

Par ailleurs, certains auteurs¹⁹³ dont le sociologue Dantier, précisent qu'il convient de signaler dans l'historique de la notion de représentation, l'apport, certes un peu spécifique, de S. Freud¹⁹⁴ au XIX^e siècle qui s'intéressa à la notion de représentation intrapsychique. Freud opposera la représentation à l'affect. On lui attribue l'analyse de la genèse des représentations individuelles de l'enfant qui seraient issues de la confrontation de ses propres expériences, des représentations individuelles

¹⁹⁰ E. Durkheim postule que la « représentation est peut-être un simple effet passif et souvent déformé de ce monde par le biais des pratiques dont elle serait une reproduction simulée », conception qui demeure à l'opposé de la conception de M. Weber.

¹⁹¹ Holisme : doctrine considérant les phénomènes comme des totalités pour une théorie : « qui s'intéresse à son objet comme constituant un tout ».

¹⁹² Kant Emmanuel (1724- 1804) *Didactique anthropologique* page 20 – 27.

¹⁹³ Dantier B. (1994) *Textes de méthodologie en sciences sociales*, « Représentations, Pratiques », Paris PUF.

¹⁹⁴ S. Freud : 1856-1937, Médecin neurologue autrichien, fondateur de la psychanalyse.

préalables et des représentations collectives provenant de ses parents et leur influence sur la conscience et l'inconscient.

II.5.1.3. L'apport en psychologie et en sociologie

En sociologie, E. Durkheim¹⁹⁵ fut le premier à poser les bases d'une réflexion sur la notion de représentation en parlant des représentations collectives, même si Moscovici attribue la genèse de l'idée de représentation à Simmel¹⁹⁶ et à Weber¹⁹⁷ dans le domaine de la sociologie.

Au XIX^e siècle, les représentations collectives, selon l'approche de Durkheim, se définiraient comme des façons communes de percevoir qui se distingueraient des représentations individuelles. « Un savoir qui dépasse celui de l'individu moyen », contrairement à la thèse de Weber qui considérerait que les phénomènes sociaux résultent d'actions individuelles. Pour analyser les actions sociales, on va construire une représentation de la réalité (une image-type) que l'on va pouvoir comparer à la réalité elle-même (l'idéal-type).

Les représentations collectives, pour Durkheim, constituent une clé de compréhension du fonctionnement de la société pour les individus et leur permettent ainsi de vivre en commun. Les représentations collectives expriment toujours des choses sociales, c'est-à-dire des « aspects de la société plus ou moins transfigurés ». Les représentations collectives expriment « des catégories et des classes, plutôt que des objets particuliers » car elles symbolisent un état du groupe social. La représentation permet d'analyser différents phénomènes sociaux en émettant « l'hypothèse que l'on pourrait expliquer les phénomènes à partir des représentations et des actions qu'elles autorisent ». Les premiers systèmes de représentations, selon Durkheim, que l'homme s'est fait du monde et de lui-même sont d'origine religieuse. La religion pour Durkheim est un phénomène social. Il précise que si l'on peut contester que tous les phénomènes sociaux s'imposent à l'homme, il spécifie que « le doute ne paraît pas possible, pour ce qui concerne les croyances ou pratiques religieuses [...], c'est-à-dire les manifestations les plus caractéristiques de la vie collective. Les représentations collectives sont extérieures aux consciences individuelles », les apports individuels n'étant pas exclus par ailleurs.

On peut poursuivre l'historique, en faisant référence aux analyses du socio-anthropologue, Levy-Bruhl¹⁹⁸ qui s'appuie sur la notion de représentation que Durkheim avait commencé à conceptualiser, pour mettre en lumière l'identification des « structures intellectuelles et affectives des représentations ». Ses analyses portaient sur une étude comparative des représentations

¹⁹⁵ 1858-1917.

¹⁹⁶ G. Simmel : 1858-1918.

¹⁹⁷ M. Weber : 1854-1920.

¹⁹⁸ Levy-Buhl : 1857-1939.

collectives qui présidaient dans les sociétés primitives et dans les sociétés modernes. La conclusion est la suivante : les différences de représentations des réalités par chaque groupe de société expliqueraient les différences dans leurs modes de vie.

Au XX^e siècle, le concept de représentation sociale prend forme, c'est le psychologue S. Moscovici qui, dès 1961, le réintroduit dans le champ de la recherche active. Il permet, dira-t-il, « d'étudier les comportements et rapports sociaux sans les déformer ni les simplifier ». Selon Moscovici, les représentations constituent un système symbolique organisé et structuré. C'est un cadre d'interprétation et de catégorisation qui sert de point d'ancrage pour donner un sens et diriger les conduites humaines. « Les représentations individuelles ou sociales font que le monde est ce que nous pensons qu'il est ou ce que nous pensons qu'il doit être ». Les chercheurs de la fin du XX^e siècle qui ont affiné la recherche sur ce thème sont Moscovici (1961, 1976, 1984, 1991), Herzlich (1969,1972), D. Jodelet (1984, 1989, 1990, 1991, 1997). Leurs travaux ont nourri tout un courant de recherches qui aujourd'hui font de la représentation sociale un concept multidisciplinaire voire transdisciplinaire.

II.5.1.4. Élaboration des représentations sociales

Pour étudier une représentation sociale, il faut repérer les éléments constitutifs de la représentation qui sont des « invariants structuraux » et les relations qui les lient entre eux (Rateau, Rouquette, 1998). Quand une représentation se crée, deux processus se mettent en place : l'objectivation qui permet aux individus de s'approprier et d'intégrer des savoirs ou phénomènes complexes et l'ancrage qui correspond à l'enracinement social de la représentation et de son objet.

Dans l'étape d'objectivation, on distingue :

1. le tri des informations en fonctions de critères normatifs ou culturels,
2. l'organisation de ces informations en un « noyau figuratif » simple, concret et cohérent avec les normes sociales environnantes,
3. la naturalisation des éléments triés auxquels on prête des propriétés ou caractères. Le noyau figuratif prend un statut d'évidence et devient la réalité pour le groupe considéré.

Dans l'étape d'ancrage :

1. l'objet représenté est investi d'une signification (identité sociale et culturelle),
2. les éléments de la représentation ne font qu'exprimer des rapports sociaux mais ils contribuent à les constituer,
3. l'enracinement dans un système de pensée préexistant.

Le processus d'ancrage situé dans une relation dialectique avec l'objectivation articule les trois fonctions de base de la représentation : la fonction cognitive d'intégration de la nouveauté, la fonction d'interprétation de la réalité et la fonction d'orientation de conduites et des rapports sociaux.

II.5.1.5. Exemple de représentations sociales sur les femmes cadres

Nous allons présenter à présent les représentations « univers d'opinions » (Moscovici, 1961) sur le recrutement des cadres dirigeants féminins, extraites du rapport de l'ORSE « la promotion des femmes aux postes de direction »¹⁹⁹.

Communément, dans l'entreprise, les membres des conseils d'administration pensent que :

- les femmes mariées ont du mal à occuper des emplois nécessitant des déplacements fréquents et lointains,
- les femmes dirigeantes rencontrent plus de difficultés pour diriger des services composés d'hommes,
- les femmes dirigeantes pour accéder à un emploi supérieur doivent avoir fait leurs preuves,
- les femmes dirigeantes mères de famille peuvent faire passer leur vie personnelle avant leur carrière et peuvent manquer d'implication,
- les femmes cadres peuvent avoir plus de difficultés à obtenir la confiance des clients.

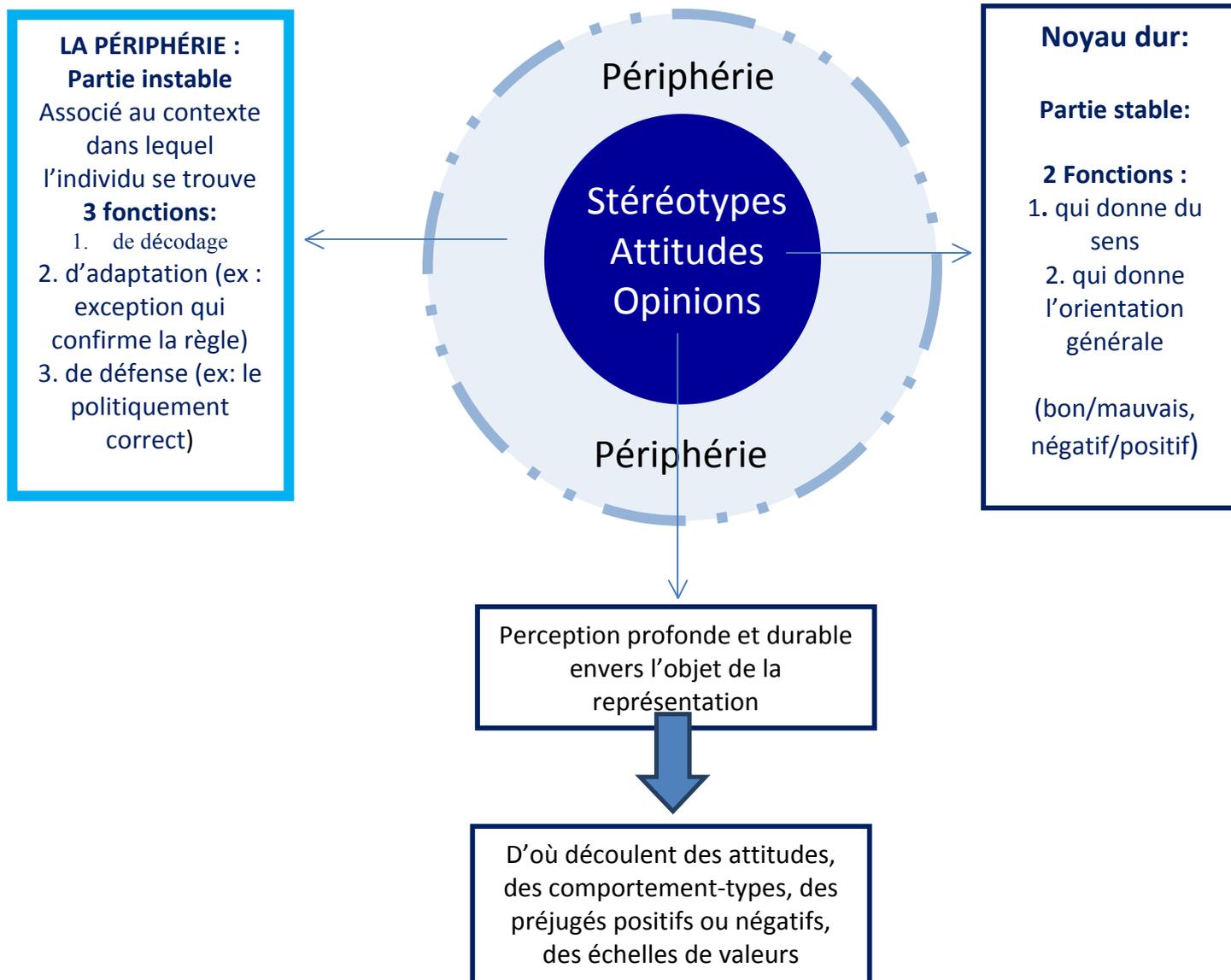
De façon générale, dans la comparaison des hommes et des femmes dirigeants, on prête à chacun des représentations différentes de la relation au pouvoir. Pour les femmes, la représentation partagée dans l'imaginaire collectif serait que ces dernières seraient moins attirées par les attributs de la puissance et préféreraient la décision à la direction. Ceci ne signifie pas qu'elles n'aiment pas le pouvoir et encore moins qu'elles ne souhaitent pas accéder à des postes de décisions. Les résultats des enquêtes²⁰⁰ démontrent que ces perceptions sont souvent fausses.

¹⁹⁹ Source : Chant A. et Lee. J.

²⁰⁰ Enquête menée par la CFE- CGC « Les femmes, le pouvoir et l'entreprise », *Encadrement magazine*, CFE-CGC, mai 1997 in ORSE 2004.

II.6. La théorie du noyau central : composante centrale de la représentation sociale

Nous avons souhaité schématiser cette approche de la représentation sociale comme suit :



²³⁴ Enquête menée par la CFE-CGC « Les femmes, le pouvoir et l'entreprise », *Encadrement magazine*, CFE-CGC, mai 1997, in ORSE, 2004.

D'un point de vue opératoire, une représentation sociale se présente comme un ensemble d'opinions, d'informations ou de croyances. Selon la théorie d'Abric²⁰¹, tous ces éléments n'ont pas le même statut. Abric formule l'hypothèse du « noyau central » avec deux dimensions : une dimension fonctionnelle qui concerne les rapports instrumentaux que les individus entretiennent avec l'objet de la représentation, « relations directes avec les pratiques sociales qui sont développées par les sujets à l'égard de l'objet » et une dimension normative, liée aux valeurs et aux normes ou à des stéréotypes fortement saillants dans le groupe, qui permet de porter des jugements à propos de l'objet. La dimension normative est sans doute marquée par des facteurs idéologiques et externes.

II.6.1. Le noyau central

Il est davantage constitué de stéréotypes, de normes, d'attitudes fortement marqués envers l'objet de la représentation.

Certains éléments constitutifs, par leur propriété symbolique, déterminent la signification des autres. Ces éléments sont dits centraux, ils forment un « noyau » c'est-à-dire qu'ils sont inter-reliés. Abric a repris la notion du « noyau figuratif » de Moscovici sous l'appellation de noyau central ou noyau structurant. Le noyau se caractérise par sa grande stabilité²⁰², « celui qui en assure la pérennité dans des contextes mouvants et évolutifs » (Abric, 1994, p. 22). Les représentations peuvent avoir des noyaux centraux différents. Leur stabilité rend difficile la modification.

Le noyau est composé d'éléments qui donnent sa signification à la représentation. Son repérage permet l'étude comparative des représentations sociales. Sa dimension est qualitative, c'est-à-dire que la fréquence d'apparition d'un ou de plusieurs éléments dans le discours du sujet ne suffit pas à affirmer qu'il s'agit d'éléments constitutifs du noyau central. En revanche, lorsque ceux-ci entretiennent un nombre élevé de relations avec l'ensemble des autres éléments et surtout leur signification, on considère que l'importance quantitative de ces liaisons est un indicateur de la centralité, jugé pertinent.

Le noyau a deux fonctions essentielles, une fonction génératrice, le noyau central est à l'origine des différents éléments de la représentation, il leur donne sens et valeur et c'est par lui que peuvent se transformer ces éléments. Il a également une fonction organisatrice qui donne l'orientation générale à la représentation (valeur positive ou négative).

²⁰¹ Abric réalisera, de 1984 à 1989, son expérimentation en deux étapes. Il tente d'identifier les éléments centraux de la représentation de l'artisan. Puis, dans un deuxième temps, il donne une tâche de restitution mémorielle d'une liste de mots. L'expérience montre que les éléments centraux sont mieux restitués que les périphériques.

²⁰² « Noyau dur », Mugny et Carugati, 1985.

II.6.2. Les éléments périphériques

Autour du noyau central, on trouve des éléments périphériques²⁰³ moins stables, ayant un caractère opérationnel, plus dépendants du contexte et des variations individuelles, « Les éléments périphériques peuvent être individuels, incohérents. Les éléments périphériques se déforment, changent mais cela n'affecte en rien le contenu global et l'orientation générale de la représentation touchée »²⁰⁴. Les éléments périphériques (Abric, 1974) représentent « l'interface entre le noyau central et la situation concrète dans laquelle s'élabore la représentation sociale ». Ils ont trois fonctions :

- La fonction de concrétisation qui permet de rendre intelligible la représentation. Elle l'ancre dans la réalité. Elle facilite conjointement la transmission et l'assimilation de la RS dans la pensée de la personne.
- La deuxième fonction des éléments périphériques est de régulation ; elle permet à la personne d'intégrer des données nouvelles sur l'objet de la représentation. Ces données seront filtrées. Seront intégrées, toutes les données qui s'inscrivent bien dans le sens de la vérité du noyau central. Cette fonction permet d'intégrer partiellement de nouvelles données contextuelles.
- La dernière fonction est celle de la défense, dans un contexte mouvant ; elle permet d'intégrer de nouvelles données contradictoires qui resteront en surface mais ne déstabiliseront pas le noyau central.

II.6.3. Synthèse

La représentation sociale est structurée de façon duale, avec un système central et un autre à la périphérie. Les différentes composantes de ces systèmes interagissent afin d'intégrer des données nouvelles, contradictoires ou non, de la représentation qui vont peu ou pas modifier le noyau dur de la représentation. La théorie du noyau intéresse notre recherche car elle permet de savoir que les stéréotypes sont une des composantes centrales, ancrés dans le noyau dur des représentations sociales. Sur cette base, nous gardons à l'esprit que le changement, c'est-à-dire la neutralisation, la déconstruction des stéréotypes est théoriquement difficile mais pas impossible, sous certaines conditions. Cette théorie amorce un début d'explication au manque de réussite de certains programmes ou actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en place depuis ces dernières années. Elle permet d'expliquer la naissance d'un langage politiquement correct en la matière qui amène par exemple les employeurs de sexe masculin à

²⁰³ Les éléments périphériques sont des « grilles de décryptage », Claude. Flament, in « les représentations sociales »

²⁰⁴ Seca, J-M. (2002) : *La Structure des représentations sociales*, Paris, PUF.

exposer « la valeur ajoutée des femmes dans les hautes sphères de la direction de l'entreprise » mais à ne pas les recruter dans la réalité.

Les représentations sociales considérant les femmes sont nombreuses et diverses. Elles peuvent concerner une multitude de thèmes, tels que les femmes dans leur rôle social, dans la sphère privée, dans le monde du travail, dans les postes de pouvoir de l'entreprise.

II.7. Les stéréotypes

Le dernier concept qui nous semble utile à notre recherche concerne les stéréotypes, 64% des Français²⁰⁵ reconnaissent véhiculer malgré eux des stéréotypes sexistes, tout en étant 95% à avoir l'impression que les autres le font de manière bien plus prononcée. Dans ce dernier paragraphe, après un bref aperçu historique, nous présenterons notre définition du stéréotype que nous soulignerons à travers un exemple.

II.7.1. Aperçu historique et définition

Le terme de « stéréotype » a été utilisé au XVIII^e siècle pour décrire un processus d'impression qui permettait de reproduire une page de caractères. Par la suite, la stéréotypie est apparue dans le langage psychiatrique. Les médecins psychiatres utilisaient ce terme pour désigner le comportement répétitif, persistant et figé de certaines personnes. *Le Grand Dictionnaire de la psychologie*²⁰⁶ définit le stéréotype comme « un schéma cognitif associé à un des critères tels que l'apparence physique, le sexe, l'identité religieuse, politique ethnique, sexuelle...etc., critères qui définissent nos croyances et qui guident nos jugements sur les groupes sociaux et leurs membres ». Considérés comme des biais cognitifs, les stéréotypes peuvent se définir comme un ensemble de croyances à propos d'attributs personnels jugés caractéristiques d'une catégorie d'individus (Leyens, Schadron, Yzerbyt, 1994 ; Bar-Tal, 1989).

Nous choisissons une définition de Lippman Leyens qui nous semble adaptée pour une approche générale assez explicite de la définition d'un stéréotype :

« Les stéréotypes sont des théories implicites de personnalités que partage l'ensemble des membres d'un autre groupe. C'est donc un ensemble de croyances qui portent sur un groupe de personnes quelconques. Ce sont des sortes de schémas perceptifs associés à certaines catégories de personnes et d'objets cristallisés autour du mot qui les désigne et intervenant automatiquement dans la représentation et caractérisation des membres ou objets de ces catégories. Les stéréotypes sont donc un phénomène social puisqu'ils sont souvent partagés par plusieurs personnes et visent d'autres personnes [...] et sont souvent dépréciatifs ».

²⁰⁵ « S'attaquer aux inégalités d'habitude dès le plus jeune âge », Rapport du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes, novembre 2012, page 5.

²⁰⁶ Larousse, page 894.

Quelques exemples de stéréotypes : les femmes sont plus humaines que les hommes dans l'encadrement des équipes. Les hommes sont plus disponibles et mobiles que les femmes dans le travail. Les femmes ne sont pas faites pour le pouvoir. Les hommes ont des aptitudes au commandement.

II.7.2. L'usage des stéréotypes

De façon très banale, nous dirons qu'un stéréotype est « une image populaire et caricaturale » que l'on se donne d'une personne ou d'un groupe en s'appuyant sur une simplification excessive des traits de caractère réels ou apparents. Il est considéré comme un moyen simple de faire face à une société complexe et surchargée d'informations. Ce mécanisme par lequel le stéréotype permettrait de catégoriser les personnes et les événements se développe dès l'enfance, voire avant l'enfance. Au-delà de cette simplification de l'autre, les stéréotypes reflètent l'idée que nous nous faisons de ceux qui sont différents de nous, ou que nous pensons différents de nous. Les stéréotypes peuvent être positifs ou négatifs. Ils portent à ignorer le caractère unique de chaque individu, ils l'assimilent à un groupe donné. Le fait d'être une femme ou un homme est associé à un certain nombre de comportements, de qualités ou de défauts. Le stéréotype reflète une attitude, une opinion simplifiée à l'extrême, réductrice et parfois, voire souvent, erronée.

Les stéréotypes concernant notre objet de recherche renvoient aux femmes, au pouvoir, au management. Parler de stéréotypes fait référence à la fois à un contenu « les femmes sont indisponibles, pas assez compétentes, pas assez mobiles pour les postes de pouvoir », mais aussi à un processus de « stéréotypisation », c'est-à-dire un mécanisme qui amène les personnes à élaborer des stéréotypes, par exemple sur les femmes aux postes de pouvoir.

Une question complémentaire pourrait interroger les contextes dans lesquels un groupe humain est stéréotypé. Selon certains auteurs (Campbell, 1958), les groupes varient en unité, trois critères sont explicatifs de la constitution d'un groupe en unité. Le groupe est stéréotypé par le fait qu'il partage un destin commun, ensuite par la ressemblance entre les membres du groupe et enfin par leur proximité physique. D'autres auteurs s'intéressent à la « jugeabilité sociale » (Schadron, Yzerbyt, 1991, 1993 ; Leyens, Schadron, Yzerbyt, 1992). Pour définir un groupe, il faut l'avoir défini comme « jugeable » et sur cette base, sont utilisés des critères pour le définir comme tel. Quand un groupe se voit défini comme « jugeable », il devient plus sensible à diverses formes d'influences (Morchain, Schadron, 2001, 2002 ; Grand, Morchain, 2005). Il peut même, à travers ses membres, être victime de ses propres croyances quant à la nature de sa catégorie d'origine (femme) ou encore par son aspect physique.

Le groupe des femmes, par exemple, est perçu comme une entité en raison principalement de ses caractères physiques (morphologie spécifique de toutes les femmes par rapport aux hommes) et

surtout physiologiques (liés principalement à la maternité). Quand des personnes sont amenées à formuler un jugement concernant un groupe, le contexte de l'interaction est important. (Oberlé, *et al.* 2003). Les jugements sur le groupe semblent aller dans le sens du sort qu'il vit. Ils seront plus négatifs si le sort du groupe est négatif. Il semblerait que c'est sur les dimensions morales que se produit un biais de négativité (Cariston, Skowronski, 1989). De manière globale, on juge de manière plus stéréotypée les personnes d'autres groupes quand on a en tête des valeurs²⁰⁷ de pouvoir et d'accomplissement.

II.7.3. Les stéréotypes de genre

En résumé, les stéréotypes trouvent donc leur origine dans des caractéristiques physiques, physiologiques, psychologiques ou encore dans des savoirs culturels et sociaux. Ces dits savoirs ou connaissances du fonctionnement de la société et des autres, servent à différencier les individus entre eux et contribuent à ce que chacun(e) puisse se reconnaître dans un groupe. Les stéréotypes vont permettre de qualifier les personnes et de leur attribuer des comportements, des caractéristiques de personnalité, des rôles, une place. Ils influencent nos comportements et nous permettent d'inclure ou d'exclure certaines personnes de la norme sociale en vigueur. Ils sont perceptibles dans les discours des acteurs privés, publics, associatifs, au sein des familles, à l'école, dans les médias, mais aussi dans l'entreprise, par exemple dans les jugements que les hommes ont vis-à-vis des femmes et inversement, mais également dans les jugements que chaque sexe a de son propre groupe. Lorsqu'un stéréotype penche systématiquement en défaveur d'un sexe contre un autre on considère qu'il s'agit d'un stéréotype de genre.

Dans le monde du travail, les stéréotypes de genre sont plutôt des stéréotypes sexués favorables aux hommes et défavorables aux femmes. Ils sont des obstacles professionnels car ils peuvent avoir des incidences négatives sur l'avancement des carrières des femmes, sur l'équité au travail dans la rémunération, dans les conditions d'exercice du travail, voire sur la santé et la qualité de vie au travail. Ils peuvent avoir aussi des impacts négatifs sur les femmes elles-mêmes, tant au niveau individuel qu'au niveau du groupe auquel elles sont associées.

Les stéréotypes de genre ont donc une place centrale dans les phénomènes de discrimination et d'autocensure dans le monde de l'entreprise. Ils sont très présents et influent dans nos choix professionnels, nos jugements au travail et nos pratiques quotidiennes. Si l'on a été sensibilisé à cette question, l'on sait faire évoluer son langage et ne plus tenir de discours outrancier, mais les actes ne changent pas fondamentalement car l'imprégnation par les stéréotypes sexués est très forte. Ainsi un recruteur ou un employeur qui pense qu'une femme ne sera pas disponible du fait de sa

²⁰⁷ « Valeur » en psychologie sociale est un terme polysémique. Nous considérons que « valeur » fait référence à des idéaux reliés à l'affect que la personne s'efforce d'atteindre.

situation familiale préférera un candidat censé être plus disponible. Les stéréotypes sur la sensibilité des femmes, leur manque de *leadership*, leur potentiel de maternité, peuvent influencer le recruteur ou l'employeur et, de ce fait, biaiser le recrutement ou la promotion interne.

Les stéréotypes de genre peuvent par ailleurs avoir été intériorisés par les femmes elles-mêmes. Ainsi, une femme pourra également dans le cadre de sa gestion de carrière, prendre la décision de ne pas postuler sur un poste à responsabilités par peur de ne pas être à la hauteur ou de ne pas être choisie. Cette forme d'auto-censure que nous nommons « l'auto-élimination » est une des hypothèses que nous souhaitons vérifier tant en Martinique qu'au Québec. Dans les stéréotypes de genre nous pouvons distinguer (Chevalier, Khadir, 2012) :

- l'auto-stéréotype : ce que l'on pense de son groupe (par exemple, ce que les femmes pensent des femmes) ;
- l'hétéro-stéréotype : ce que l'on pense de l'autre groupe (ce que les femmes pensent des hommes, ce que les hommes pensent des femmes) ;
- le méta-stéréotype : ce que l'on imagine que les autres pensent de nous (ce que les femmes croient que les hommes pensent d'elles et ce que les hommes croient que les femmes pensent d'eux).

II.7.4. Les stéréotypes de genre à l'œuvre dans la division du travail : une illustration à dimension européenne

Nous présentons les principaux stéréotypes qui sont mis en œuvre dans la division du travail, selon un projet mis en place dans le cadre d'un programme d'initiative communautaire pour « faire la chasse aux stéréotypes de sexe en cause dans la division du travail entre les femmes et les hommes dans l'Europe élargie »²⁰⁸.

Ce programme distingue deux principaux stéréotypes à l'œuvre dans la division du travail, le premier, « les femmes ne sont pas faites pour diriger » (ségrégation verticale) et le second, « les femmes ne sont pas faites pour exercer les mêmes métiers que les hommes et inversement » (ségrégation horizontale). Décomposons à présent les stéréotypes.

²⁰⁸ Source : Guide de l'Agefos PME 2006, In « Guide STEREO, faire la chasse aux stéréotypes de sexe dans la division du travail entre les femmes et les hommes dans l'Europe élargie », publié par EWA, dans le cadre du programme communautaire de 2005.

Les femmes ne sont pas faites pour diriger :

1. Parce qu'elles n'ont pas la disponibilité nécessaire
2. Parce qu'elles n'ont pas les compétences requises

Les femmes ne sont pas faites pour exercer les mêmes métiers que les hommes :

1. Parce qu'elles n'ont pas la disponibilité nécessaire pour certains métiers
2. Parce qu'elles n'ont pas les compétences requises pour les métiers réputés techniques
3. Parce qu'elles n'ont pas la force physique exigée pour certaines activités professionnelles

Les femmes n'ont pas la légitimité pour exercer les postes de pouvoir et bon nombre de métiers.

Le tableau qui suit présente l'analyse de ce programme d'initiative communautaire visant à décomposer le contenu des représentations sociales et des stéréotypes en présentant la classification suivante :

Tab. 18 : Classification – Représentations sociales et Stéréotypes

OPINIONS	STÉRÉOTYPES SOUS- JACENTS	ATTRIBUTIONS	CADRE DE RÉFÉRENCE
La femme n'est pas faite pour diriger	❖ Elle n'a pas les compétences requises pour diriger ❖ Elle est moins disponible	Prédispositions psychologiques	Identité de sexe / genre
		Obligations familiales prioritaires	Rôle sociaux de sexe/ genre
La femme n'est pas faite pour les mêmes métiers que les hommes	❖ Elle est moins disponible ❖ Elle n'a pas les mêmes compétences ❖ Elle n'a pas la force physique	Prédispositions psychologiques et cognitives	Rôle sociaux de sexe/ genre
		Prédispositions physiques	Identité de sexe / genre Ordre biologique
	Indisponibilité + Incompétence + Infériorité physique = Illégitimité	Obligations familiales + Prédispositions psychologiques voire cognitives = • division sexuée • ségrégations • discriminations	Ordre culturel

En conclusion, cette approche est intéressante car elle souligne que les stéréotypes de genre articulent pour les femmes les freins de la vie professionnelle et ceux de la vie familiale en passant par l'orientation et les études sexuées.

Les statistiques, études et rapports soulignent le fait que les responsabilités familiales sont encore très majoritairement assurées par les femmes. Cette situation est considérée comme normale, relevant de l'ordre naturel des choses. De ce fait, cette situation alimente de façon conséquente le stéréotype selon lequel la disponibilité des femmes est moindre que celle des hommes et le rend indétronable. Ce stéréotype constitue le « chef de file » d'un ensemble de stéréotypes sous-jacents dont les impacts sont multiples. Le potentiel de maternité ou sa résultante affecte toutes les femmes, celles qui ont déjà enfanté et celles qui sont susceptibles de le faire en cours de carrière.

Le stéréotype de la moindre disponibilité peut aller jusqu'à induire que le fait d'être mère priverait les femmes de temps disponible pour l'entreprise mais serait aussi un facteur de manque d'implication de ces dernières pour le travail et donc signifierait un manque de performance. Le stéréotype de la moindre disponibilité des femmes qui peut sembler en partie fondé, est particulièrement nocif, car il s'avère extrêmement puissant sur le maintien de la division du travail parce qu'il alimente les arguments du double enclavement du travail des femmes, liés à leur concentration dans quelques secteurs professionnels et leur moindre présence dans les postes de pouvoir.

Deuxième partie

Chapitre III : Expérimentation

Dans ce chapitre nous présenterons, dans un premier temps, le cadre méthodologique dans lequel nos travaux de recherche expérimentaux ont puisé du conseil, de la méthode, mais aussi vérifié leurs limites. Dans un second temps, nous présenterons de façon détaillée notre enquête avec ses trois volets ainsi que les résultats obtenus.

III.1. La préparation de l'enquête

Pour préparer notre enquête, nous avons consulté la revue de littérature sur la comparaison avec pour visée principale d'y trouver des recommandations d'ordre méthodologique (cf. Groux²⁰⁹, 1997, 2003, 2012), transférables à des travaux sociologiques qui cherchent à comparer la mixité professionnelle dans les postes de pouvoir dans deux contextes culturellement différents.²¹⁰ En effet, les définitions de la comparaison rappellent qu'il s'agit d'une opération aux fortes exigences de rigueur (Mauss ; 1968, Schriewer ; 1989, Holmes, Schiewer ; 1992). La démarche, habituellement utilisée pour l'éducation comparée de niveau transnational, et qui pourrait être transférée dans le cadre de nos travaux de recherche, consisterait pour le Québec, la France et pour la Martinique²¹¹ en une analyse systémique contextualisée de l'objet de notre recherche.

Dans cette approche, nous procéderons en deux étapes : la première consistera à identifier les diverses composantes ou les éléments du système tels que les acteurs, les règles, le fonctionnement, les pratiques, les objectifs, les projets, dans une démarche d'objectivation qui s'appuiera sur des concepts opportuns et des « théories valides ». La deuxième étape sera relative à « l'établissement d'analogies » entre les différentes composantes des deux systèmes concernés, au regard de contextes différents. Dans le cadre de l'identification des contextes dans la pluralité de leurs dimensions (Bourdieu et Passeron ; 1967, King ; 1968, Lê Thanh Khôi ; 1991) tant pour celui de la France, de la Martinique que du Québec, nous avons procédé à une recherche documentaire nous permettant d'accéder à une connaissance plurielle mais structurée de ces trois espaces sociaux, géographiquement éloignés. Le premier prisme a été historique, c'est celui de l'étude de la colonisation où ces trois territoires ont joué des rôles distincts. Il s'agissait, une fois l'histoire

²⁰⁹ Groux D. (1997) : « L'éducation Comparée : Approches actuelles et perspectives de développement ». In: *Revue française de pédagogie*. Volume 121, L'éducation comparée. pp. 118 et 119.

Groux, D, (2012) : *Penser La Comparaison*, séminaire doctoral du 27 février 2012, UAG Pôle de Martinique.

²¹⁰ Le cadre structuro-fonctionnaliste et le cadre structuraliste, les méthodes critiques selon les sociologues (documents statistiques, documents historiques).

²¹¹ Mauss. M, (1968) : *Essais De Sociologie*, Paris : Édition de minuit.

connue, d'identifier l'existence ou non d'une mixité de métiers exercés par les esclaves martiniquais et les esclaves québécois. Le deuxième éclairage s'est effectué pour acquérir une connaissance du fait religieux, de la sécularisation, de la laïcisation respective de ces trois territoires.

Des recherches documentaires complémentaires ont été également effectuées sur la situation socio-démographique mais aussi économique propre à chacun de ces trois espaces. En effet, comme nous l'avons préalablement souligné, les mêmes tendances d'évolution socio-démographiques se conjuguent au sein des ces territoires, contrairement à celles qui relèvent de l'économie qui divergent au niveau de la création d'emploi et des taux de chômage.

Les informations sur le monde de l'entreprise, le droit du travail, les politiques d'emploi et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, spécifiques à chaque territoire ont été également collectées. Une attention particulière a été accordée aux données statistiques tant dans les champs socio-démographiques que dans l'emploi, tout particulièrement au niveau de l'identification de la mixité professionnelle sectorielle, des professions et des emplois et des différentes catégories de postes de pouvoir dans les organisations professionnelles. A cet effet, les recommandations liées aux précautions d'usage et d'utilisation des statistiques²¹² nous ont amené à mettre de côté certaines données principalement parce qu'elles faisaient référence à des classements et regroupements différents²¹³. Nous avons choisi, pour contourner cette difficulté, de rassembler de nombreuses études qualitatives pour vérifier la pertinence de certaines de nos analyses.

L'accès à cette connaissance multiple, croisée, contextualisée, filtrée par des concepts et soutenue par des approches théoriques anthropologiques et sociologiques, nous a permis d'une part de prendre de la distance par rapport à nous-même et d'autre part, d'inscrire les relations entre les hommes et les femmes à mi-chemin entre une vision universaliste en raison de certaines constantes transnationales, et un déterminisme découlant d'un contexte socio-culturel spécifique, prenant en compte une dimension temporelle.

III.1.1. La démarche comparative

La comparaison est présente dans de nombreuses disciplines des sciences sociales, dès la seconde moitié du XIX^{ème} siècle. Dans les années 1960-1970, de grandes enquêtes quantitatives et internationales ont été réalisées, et des écrits méthodologiques sur la comparaison voient le jour au début de 1970. Dans les années 1980, les recherches comparatives deviennent plus fréquentes. Mais ce sont à partir des années 1990 que les pratiques comparatives se sont considérablement développées. En même temps, les méthodes et les théories se sont également diversifiées. (J.-C., Barbier ; 1990, M., Maurice ; 1989, 1992, 1994, P., Iribane ; 1991, G. Sartori ; 1994, A. Blum et F.

²¹² Mauss (1968) et King ((1984),

²¹³ « Veiller à la qualité des données et à ce qu'elles recouvrent », Groux. D (1997), page 122.

Guerin-Pace ; 1999 , M. Steffen ; 2000, P. Hassenteufel ; 2000, C. Vigour ; 2005, D. Demazière, O. Giraud et M. Lallement²¹⁴; 2013, R. Salais, J. Koecha ; 2013).

Dans la *Revue Européenne des Sciences Sociales*, G. Busino²¹⁵ rappelle les apports de la comparaison en faisant référence à Rousseau²¹⁶ qui déjà trouvait opportun de mettre en exergue les différences et les similarités²¹⁷ des objets en les comparant. Toutefois, Busino précise que « si les pratiques comparatives ont été fort nombreuses, les théories comparatistes sont par contre peu élaborées (...) ces constructions théoriques sont assurément élégantes voire même satisfaisantes pour l'esprit de géométrie, toutefois, elles restent impraticables (...) elles n'ont connu que des applications limitées...»

E. de Lisle dans le numéro spécial sur la comparaison de la *Revue Internationale des Sciences sociales* de 1985, met en garde le chercheur, produit d'une culture donnée, lorsque ce dernier observe, enquête et cherche à « théoriser » face à un contexte qui lui est étranger. Le sociologue Le Huu Khoa²¹⁸, dans le cadre de recommandations d'ordre méthodologique, suggère aux chercheurs de « reconstruire les faits sociaux à partir de terrains empiriques et de reconstruire leurs preuves dans des contextes sociaux déterminés ».

Nous avons identifié et retenu un double modèle théorique sur la comparaison, présenté par G. Bouchard. Ce dernier est un chercheur québécois en sciences humaines de l'université de Chicoutimi au Québec qui, dans ses démarches, se préoccupe autant des approches historiques que sociologiques. Dans un congrès en mai 2011 sur l'interculturalité, il a indiqué que dans le discours courant québécois, on retrouve principalement trois valeurs, auxquelles les Québécois sont particulièrement attachés. Il s'agit de la langue française, de la laïcité et de l'égalité hommes-femmes. A cet effet, il a précisé que la mondialisation semble constituer une menace peut-être sans précédent pour le français et pour la francophonie québécoise. Nous rappelons que nous avons privilégié la province québécoise et surtout sa ville-capitale pour sa francophonie afin de rendre plus aisé le déroulement de nos investigations.

²¹⁴ Lallement, M. (2013) *Sociologie du Travail ; La comparaison*, volume N°55, Avril- Juin 2013.

²¹⁵ Busino, G, (1986) : « Pour une autre théorie de la comparaison », *Revue Européenne de sciences sociales*, Tome 24, n°72, pages 209-216.

²¹⁶ « Par la comparaison, je remue les objets, je les transporte pour ainsi dire, je les pose l'un sur l'autre, pour me prononcer sur leurs différences et leurs similitudes », in G. Busino, *Ibidem*.

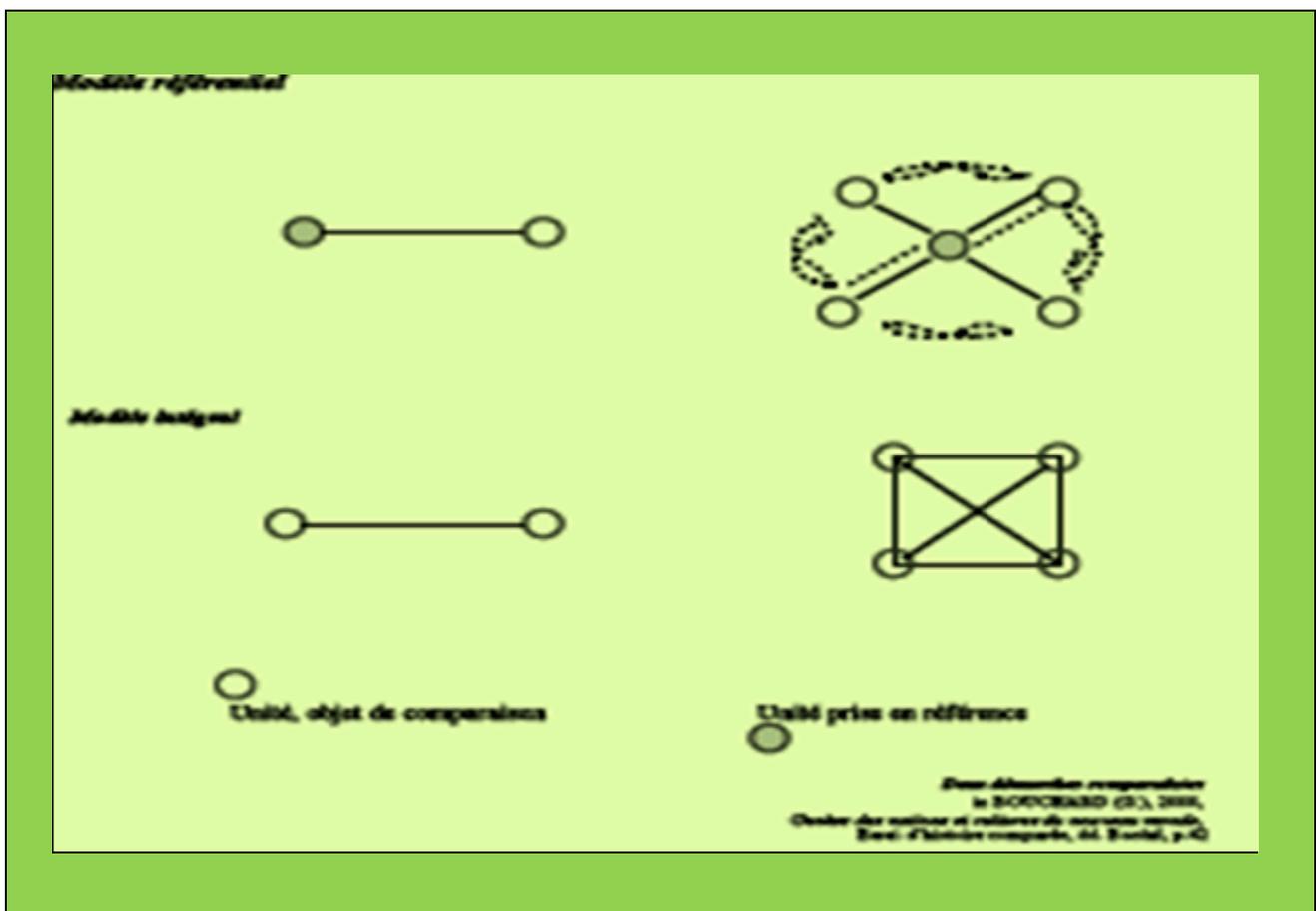
²¹⁷ Adler, N. (1983): A Typology of Management Studies Involving Culture, *Journal of International Business Studies*, pages 29- 47.

²¹⁸ Le Huu Khoa (2000) : *Liens méthodologiques et parenté épistémologique entre les sciences sociales*, Collection Sens et preuves, Presses Universitaires du septentrion, Lille.

Bouchard²¹⁹ présente deux modèles relatifs à la comparaison dont les finalités semblent différentes mais dont l'additionnalité apparaît comme évidente. Il s'agit des modèles référentiel et intégral.

Dans le modèle référentiel il y a un point ou unité de référence qui se trouve « éclairé-e- » par des points ou unités extérieur-e-s. Dans ce cadre, il s'agit de procéder à une extériorisation de la connaissance puis à un retour de cette connaissance enrichie sur le point ou unité de référence. Bouchard dira « Acquérir une image plus précise de soi dans le miroir de l'autre ». Observer d'autres sociétés permet d'enrichir son propre point de vue, voire sa propre identité. Toutefois, des précautions méthodologiques sont nécessaires pour l'observateur si ce dernier est impliqué dans le processus identitaire qui concerne la société de référence. Une distanciation est donc nécessaire.

Le modèle intégral ne poursuit pas la même finalité ; il n'y a pas de point ou d'unité de référence. Chaque point ou unité extérieure est une connaissance propre spécifique, chaque point étant dans le modèle, comparé à tous les autres. La finalité, dans cette approche, est de rechercher une explication globale à un phénomène, une volonté de généralisation. Bouchard dira vouloir « dégager un principe général qui ordonne les figures variées de l'objet ».



²¹⁹ Bouchard, D.(2000) : *Deux démarches comparatistes, Genèse des nations et cultures du Nouveau Monde*, Essai d'histoire comparée, Edition Boréal, page 42.

E. de Lisle, dans le numéro spécial sur la comparaison de la *Revue Internationale des Sciences Sociales* de 1985, met en garde le chercheur, produit d'une culture donnée, lorsque ce dernier observe, enquête et cherche à « théoriser » face à un contexte qui lui est étranger. Le sociologue Le Huu Khoa²²⁰ fait quelques recommandations d'ordre méthodologique sur la comparaison et sur l'enquête en sciences sociales et il rappelle l'importance du travail de contextualisation. Une fois que les phénomènes sont datés et localisés, le chercheur tentera de dégager les traits distinctifs et significatifs entre l'analogie et la singularité. Il s'agit de reconstituer des faits sociaux à partir de terrains empiriques.

III.1.2. La recherche documentaire

Il est très facile de s'intéresser à tous les documents dont le contenu aborde de façon plus ou moins précise l'objet de la thèse, sans vérifier la fiabilité de leurs sources, particulièrement pour ceux qui sont disponibles sur le Web. Pourtant, l'évaluation de l'information demeure centrale pour valider des travaux de thèse et répondre en ce sens aux objectifs de scientificité attendus. Pour éviter ces écueils, nous avons établi une fiche de rappel méthodologique sur la base des conseils fournis lors de la formation des doctorants de l'UAG en 2009, sur l'information scientifique technique et sur les bases de données, ainsi qu'à partir du module d'auto-formation sur la qualité de l'information de l'Université d'Evry.

**Tab. 19 : Précautions d'ordre méthodologique d'utilisation de documents
dont les sources ne sont pas avérées**

<i>Recommandations</i> (source : site de l'université de Montréal-Québec (MAJ en Juin 2013 et formation de l'UAG de Martinique sur ce thème à l'attention des doctorants en 2009)	<i>Critères</i>
<i>Évaluation de l'auteur</i>	<i>Identification, réputation, affiliation, expertise Publication, références, publication, fréquence des citations</i>
<i>Évaluation de l'éditeur</i>	<i>Identification, réputation, expertise</i>
<i>Évaluation du contenu</i>	<i>Adéquation, exactitude, spécificité, objectivité, registre de la langue rédaction, crédibilité, méthodologie employée, supports graphiques</i>

²²⁰ Le Huu Khoa (2000) : *Liens méthodologiques et parenté épistémologique entre les sciences sociales* , Collection Sens et preuves, Presses Universitaires du septentrion, Lille 3.

Tab. 20 : Précautions d'ordre méthodologique d'utilisation des ressources documentaires du Web

<i>Recommandations</i> (Source : site de l'université de Montréal-Québec et formation de l'UAG de Martinique sur ce thème à l'attention des doctorants)	<i>Critères</i>
<i>Détermination de la fiabilité de l'information</i>	<i>Qualité et validité du contenu</i> <i>Autorité de la source</i> <i>Mise à jour</i> <i>Facilité d'utilisation</i> <i>Design et esthétique</i>

Pour les ressources du Web, sur la base d'un principe de précaution, nous avons collecté nos données statistiques auprès des Instituts nationaux de la statistique²²¹ des trois territoires étudiés afin de disposer de données socio-démographiques et économiques portant sur l'éducation ainsi que sur la mixité professionnelle, la parité en politique et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Nous avons également consulté en tenant compte des réserves (Mauss ; 1968, King ; 1984 Wielemans²²²) les statistiques de l'OCDE sur l'éducation des filles et des garçons et l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agissait d'identifier les similitudes et différences en matière de mixité professionnelle entre les trois territoires concernés par l'étude, et aussi de porter un regard exploratoire sur d'autres pays afin d'en extraire éventuellement certaines constantes.

Pour les données qualitatives relatives aux études déjà disponibles, nous avons également privilégié la lecture du magazine *Sciences Humaines* et des revues *Mage*, *Travail et Emploi*, ainsi que de certaines revues scientifiques de sciences humaines et sociales disponibles sur les sites de « Cairn » et de « Persée ». Les revues de Persée concernées sont les suivantes :

- *Actes de recherches en sciences sociales*
- *Anthropologie et Sociétés*
- *Les cahiers du Grif*
- *Recherches féministes*
- *Recherches sociologiques*

²²¹ INSEE pour la France et la Martinique, ISC pour le Canada et l'ISQ pour le Québec.

Wielemans, W et De Clerck, K. (éds) : *Studies In Comparative, International, and Peace Education*, Amicorum Henk Van Daehl, Note critique D. Groux. In: *Revue française de pédagogie*. Volume 128, 1999. L'alternance : Pour une approche complexe. pp. 136-142.

Pour compléter notre connaissance par des données qualitatives, nous nous sommes intéressée prioritairement aux études, rapports et comptes rendus publiés par des organismes gouvernementaux ou officiels, français et martiniquais. Il s'agit des rapports et publications des ministères des Droits de la femme, de la Solidarité et de la Cohésion sociale, de l'Economie, des Finances et de l' Industrie, de la Documentation française, du Sénat, du Service aux droits des femmes et de l'égalité²²³, et des Délégations régionales mais aussi départementales aux droits des femmes de différentes régions et départements. Les publications de la DARES²²⁴, de l' INSEE, du CEREQ, de l' APEC, de l'Observatoire des inégalités, de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, du Conseil économique et Social, de l'ORSE²²⁵, de l'ANACT ont été également consultées.

Par ailleurs, les contributions des universitaires ont été étudiées : il s'agit principalement des publications des départements de sociologie des universités françaises, du CERGOR (Centre d'étude et de recherche en gestion des organisations et des ressources humaines) de la Sorbonne, du CRPLC (Centre de recherche sur les pouvoirs locaux dans la Caraïbe) de l' UAG, de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales), de l'Association française des entreprises privées, de celles de l'Association des professionnels de la sociologie de l'entreprise (APSE).

Pour le Québec, les études proviennent du Conseil du Patronat du Québec, du Conseil du Statut de la Femme, de la CCI du Québec, de la Centrale des syndicats du Québec, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, de celui de la Communication de la culture et de la Condition féminine, de l'Institut National de la Statistique du Québec, du Service de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, du Service aux collectivités de l'UQAM, de Montréal, de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés de l'Université Laval, Québec.

La profusion des études gouvernementales et universitaires, et de celles relevant du domaine privé, tant en France et en Martinique qu'au Québec, pourrait constituer un indicateur mesurant l'intérêt pour les questions du genre, des inégalités professionnelles entre les sexes et du « plafond de verre ». Leur concentration sur les dix dernières années souligne qu'il s'agit tout de même d'une préoccupation sociétale récente.

²²³ Sur www.solidarite.gouv.fr/espace : « femmes-égalité », et femme.gouv.fr.

²²⁴ Direction de l'Animation de la recherche des études et des statistiques, Institut National de la Statistique, Centre d'Études et de Recherche sur les qualifications, Association pour la Promotion de l'Emploi des Cadres.

²²⁵ Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail.

La recherche documentaire a porté sur :

LE QUEBEC

Son histoire, sa géographie

La place de la femme dans la société esclavagiste québécoise

Les emplois des femmes esclaves du XVIIe et XIXe siècle au Québec.

Les caractéristiques et valeurs du marché de l'emploi québécois

Le code du travail québécois

La loi sur les normes de travail du Québec

Le rôle de la commission des normes du travail au Québec

La charte des droits et des libertés du Québec

La Gouvernance des entreprises du Québec de nos jours

Le profil socio-démographique du Québec

Le portrait économique de la ville du Québec

Les métiers en 2022 en France et en 2015 au Québec. Les acteurs spécifiques de l'égalité professionnelle

Les sources archivistiques des DOM

La population des DOM français

Le recensement de la population dans les Dom , en Martinique

Les esclaves aux Antilles françaises

La situation économique et sociale des DOM hier et aujourd'hui

LA MARTINIQUE

Son histoire

La femme esclave en Martinique au début du 19ème siècle

La situation de la Martinique à l'époque de la départementalisation

Les caractéristiques et les valeurs du marché de l'emploi martiniquais

Le profil socio-démographique de la Martinique et ses évolutions

Le tissu économique martiniquais

La religion :

La place de la femme dans l'Ancien et le Nouveau Testament. La femme dans le judaïsme, le christianisme et l'islam

Les chrétiens catholiques et protestants aux USA

Les catholiques en France, en Martinique, au Québec

Les religions traditionnelles africaines

Les NMR (Nouveaux Mouvements Religieux) aux USA , au Canada, au Québec, en Martinique

Les philosophes et la femme de la Grèce antique aux Lumières

La réglementation :

Le code du travail

La réglementation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La politique d'égalité entre les hommes et les femmes au Québec, en France, en Belgique, en Allemagne, en Norvège

Les PAE du Québec (Programme d'Accès à l'Egalité)

La précarité professionnelle des femmes en France

L'histoire du travail des femmes en France et au Québec

L'emploi des enfants dans le monde du travail en France, au Québec

La RSE

III.1.3. Capitaliser les recommandations d'ordre méthodologique afin d'éviter les biais lors de la mise en place de l'enquête

Un des obstacles pour le chercheur est de se laisser emporter par la « sociologie spontanée »²²⁶ du sens commun. Pour ce faire, il faut qu'il résiste aux illusions du savoir immédiat que peut nourrir l'expérience quotidienne de nombreux phénomènes étudiés par les sciences sociales. Il faut donc qu'il cherche à objectiver le processus de sa recherche. Il doit garder à l'esprit que sa tâche ne consiste pas à poser un jugement de valeur sur tel ou tel phénomène social étudié, mais à chercher à l'expliquer. « La vérification des théories sociologiques exige que soient réprimées les dispositions et attitudes du chercheur dans l'établissement de son étude (...) qui doivent être soumises à des contrôles très stricts voire tenues en suspicion ».²²⁷ Mais l'évolution de la réflexion méthodologique nuance cette position. En effet, en référence à K. Popper,²²⁸ inventeur de la réfutabilité, il faut que le chercheur garde à l'esprit le problème de l'induction et l'impossibilité de la vérification. Popper rejette la démarche inductive car elle ne peut pas garantir la véracité des énoncés généraux ; une expérience future est toujours en mesure de venir contredire un énoncé général issu d'expériences passées. L'observation d'une réalité ne peut jamais être complète.

Dans le cadre de notre approche comparée, nous savions qu'il était nécessaire de procéder de manière analogue, en développant les mêmes méthodes d'investigations sociologiques, en Martinique et au Québec, ville-capitale, auprès des populations concernées par les collectes de données. Mais il s'agissait également d'être capables de les contextualiser, de prendre en compte les pratiques culturelles au sens large, afin d'adapter le registre de la langue aux codes et symboles en vigueur dans les deux territoires.

Le Québec, tout comme la Martinique, est francophone²²⁹ mais la langue française québécoise cohabite avec d'autres langues nationales et transnationales, dans une très grande proximité. La variété de la langue française avec sa diversité de formes linguistiques, de registres de langue, dont certains sont fortement liés au multiculturalisme québécois, doit amener le chercheur à être très attentif au choix des termes et aux concepts véhiculés par certaines notions, qu'il utilisera dans un questionnaire ou dans un entretien rédigé en français.

²²⁶ Tremblay, E. (2000) : in *Initiation aux méthodes des sciences sociales* de LOUBERT, J.L, Paris-Montréal, L'Harmattan, 272 pages.

²²⁷ Dufour, S, Fortin, D, Hamel (1991) : *L'enquête de terrain en sciences sociales : L'approche monographique et les méthodes qualitatives*, Montréal, Les éditions, St- Martin, 183 pages.

²²⁸ Popper, K. (1973) : *La logique de la découverte scientifique : conjectures et réfutations*, Paris, Payot. (1902- 1994)

²²⁹ Géron, G, Sosnowiec, G. (2009) : *La diversité linguistique du français en francophonie, un tabou ou un atout pour l'apprentissage du FLE*, Université Catholique de Louvain, Belgique.

Par ailleurs, de nombreux Québécois sont bilingues et pratiquent avec aisance le français et l'anglais. Le Québec est la seule province canadienne où le taux de bilinguisme²³⁰ (français-anglais) a enregistré une hausse significative dans le temps. Ainsi, en 1961, ce taux était de 25,5 %, en 2001, il est passé à 40,8 % puis a continué à croître, et dix ans après en 2011, il s'élevait à 42,6%. Ce bilinguisme a amené des éléments de la culture anglo-saxonne qui ont modifié la manière de parler le français et de le conceptualiser.

En Martinique, il existe également une forme de bilinguisme qui nous permet de faire, par analogie, référence aux impacts et aux autres effets sur la langue française que pourrait produire la diversité d'apports culturels en lien avec la déportation d'esclaves et les différents flux migratoires. Dans ce département d'Outre Mer, la langue officielle est le français mais elle cohabite très étroitement avec le créole, longtemps considéré comme un patois. Le créole a été inscrit récemment, en 2001, dans la liste des langues françaises régionales²³¹. Ce bilinguisme français/créole identifié sous le vocable de « diglossie »²³² constitue un grand champ d'investigation pour les chercheurs caribéens depuis des décennies. Les quelques conclusions des études cherchent principalement à démontrer l'impact pluriel de ce bilinguisme sur la sémantique, la phonétique, la lexicologie, mais aussi sur la fragmentation de l'identité culturelle, la pédagogie, voire l'illettrisme²³³ et au-delà l'exclusion sociale. Ce bilinguisme français-créole produit parfois quelques incompréhensions entre le français parlé en Métropole et celui des DOM, et nous permet de faire l'hypothèse qu'il en sera de même pour approcher la langue française dans les deux espaces sociaux concernés par l'étude.

Nous sommes donc restée circonspecte lors de l'établissement des questionnaires et des guides d'entretien en français, à destination des populations ciblées pour l'enquête en Martinique et au Québec. Dans ces deux espaces francophones, certaines terminologies sont différentes alors qu'elles désignent un même élément. D'autres sont identiques mais renvoient à d'autres pratiques et à d'autres concepts.

Pour la préparation de l'enquête, la question de la réglementation de chaque territoire (France/Martinique et Québec) en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, nous a conduit à examiner avec attention les systèmes de relations professionnelles du système français et de celui du Québec. Tout d'abord, dans l'entreprise française et martiniquaise, les relations syndicales patronales et salariales sont le plus souvent appelées les « relations

²³⁰ Lepage, J-F, Corbeil, J-P.(2013) : *L'évolution du bilinguisme français-anglais au Canada de 1961 à 2011*, Canada.

²³¹ Certains auteurs rappellent qu'il y a plusieurs créoles et que l'amalgame gagnerait à ne pas être fait (cf. Prudent, 2005)

²³² « La diglossie » correspond à deux systèmes linguistiques coexistant (français et créole) sur un même territoire et dont l'un occupe un statut socio-politique inférieur.

²³³ Loupin, S et Forgeot, G.(2008) : *Lire, écrire, compter, La maîtrise des compétences clés en Martinique*, INSEE.

sociales ». Dans les entreprises québécoises, on utilise plutôt les appellations suivantes « relations de travail », « relations professionnelles » ou encore le terme de « relations industrielles ».

En effet, au Canada, c'est durant la deuxième guerre mondiale que ce terme a été utilisé en raison du développement des industries de guerre et de l'adoption d'un décret²³⁴ qui a créé l'accréditation syndicale²³⁵ et l'obligation pour l'employeur de négocier avec les représentants de ses salariés. Dans les universités canadiennes de langue française, l'enseignement des relations industrielles a commencé dès 1944. Les cours dispensés concernent les ressources humaines et les relations collectives.

Les termes différents utilisés pour parler de syndicalisme, de négociation collective en Martinique et au Québec ne poseraient aucune difficulté s'ils recouvraient les mêmes réalités, les mêmes pratiques ; or, ils semblent ne pas s'inscrire dans les mêmes logiques de fonctionnement.

Dans nos lectures, nous avons identifié en matière d'approches comparées pour nos deux espaces ciblés, la Martinique et le Québec, l'existence d'un inventaire des principales caractéristiques-clés des systèmes de relation de travail²³⁶. Ce sont les suivantes :

- *la nature et la logique du syndicalisme,*
- *le taux de syndicalisation,*
- *les relations syndicats-partis-politiques,*
- *la nature des relations patronales-syndicales,*
- *le rôle de l'Etat quant aux relations de travail,*
- *les règlements,*
- *l'influence actuelle et l'avenir du syndicalisme dans chaque pays.*

Au niveau de ces caractéristiques-clés, les points de convergence semblent moins nombreux avec la France. Le syndicalisme au Québec s'intéresse principalement à la réduction du temps de travail au plein emploi, à la conciliation travail-famille et à l'introduction de nouvelles technologies, ainsi qu'à la restructuration dans les organisations.

Par ailleurs, au Québec, la nature des relations patronales et salariales relèvent de la coopération, alors qu'en France, elle se situe encore dans l'affrontement. En Martinique, la conflictualité demeure importante dans les relations sociales et semble constituer en elle-même une des caractéristiques permanentes de la nature du syndicalisme local. Cette donnée est particulièrement significative lorsqu'on la croise avec celle relative à la perte d'influence des syndicats salariés

²³⁴ Le décret CP 1003, décision du Conseil privé par le Cabinet fédéral le 17 février 1944.

²³⁵ L'accréditation d'une association de salariés lui attribue le pouvoir exclusif de représenter et de défendre, auprès de leur employeur, l'ensemble des salariés du groupe visé, qu'ils soient membres ou non.

²³⁶ Finstad, K. (2003) : *Convergences et divergences dans les relations de travail : une étude comparative : États Unis, Canada, France*, Revue internationale des relations de travail, Communication présentée au congrès : *Relations de travail et organisations : Europe- Amérique du Nord*, Metz.

martiniquais qui, comme les syndicats nationaux, doivent redoubler d'efforts et de stratégies pour rester attractifs. Cette autre réalité locale et nationale est également un élément divergent par rapport à la « puissance sociale, politique et organisationnelle du syndicalisme québécois ».

Ensuite, s'agissant toujours de dissemblance, sur la question de la réglementation de chaque territoire (France/Martinique et Québec) en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la question de la négociation collective demeure un élément central de régulation des inégalités sexuées dans l'approche française, alors que le Québec l'a exclue pour les deux questions suivantes : la résorption des écarts de salaires entre les hommes et les femmes et la mixité des emplois. Ces deux questions jugées centrales dans la politique d'égalité professionnelle entre les sexes ont été considérées comme relevant essentiellement de « l'ordre public québécois » et traitées par des obligations et des sanctions.

La France, dans sa réglementation, particulièrement par sa loi du 4 Août 2014 en vigueur depuis le 6 Aout 2014, a simplifié le cadre juridique de la la négociation sur l'égalité professionnelle et a aussi étendu son objet. Extrait de la fiche pratique éditée par le ministère du Travail de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social :

« Avant l'intervention de cette loi, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes faisait, au niveau de l'entreprise, l'objet de deux négociations annuelles, l'une sur l'égalité professionnelle (ancien article L. 2242-5 du code du travail) et l'autre sur l'égalité salariale et la suppression des écarts de rémunération, dans le cadre de la négociation sur les salaires effectifs (ancien article L. 2242-7 du même code) ; la loi du 4 Août 2014 fusionne ces deux négociations en une négociation annuelle unique portant sur les « objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre ».

Deux nouveaux thèmes de négociation sont en outre introduits : le déroulement des carrières et la mixité des emplois.

Nous voulions contextualiser notre recherche comparée. Il s'agissait pour nous en dehors d'une étude systématique des points de ressemblance et de dissemblance en lien avec l'objet de notre thèse, dans le cadre de la recherche documentaire, de compléter notre démarche en procédant à une immersion dans cet espace lointain géographiquement de la Martinique que représente la province québécoise. Il nous a semblé indispensable d'effectuer ce séjour. Nous l'avons effectué pour une quinzaine de jours, en juillet 2010, afin de découvrir la province du Québec et particulièrement sa ville capitale. Nous avons concentré nos visites sur les villes de Montréal et de Québec-capitale. Notre objectif n'était pas de commencer notre enquête par une collecte bien organisée d'informations, mais plutôt de nous acclimater en douceur, de nous imprégner de l'ambiance générale globale et au travail. Nous avons pu rencontrer et échanger avec des salariés et des chefs

d'entreprises connus et recommandés par mes réseaux professionnels mais aussi privés sur la question de la mixité professionnelle. Nous l'avons fait dans le cadre de conversations et non pas d'interviews, sur un mode informel.

Nous rappelons également que dans le cadre de notre projet de recherche, nous avons une représentation sociale très positive sur cette province canadienne. Nous pensions que les Québécois étaient très en avance en matière de développement de la mixité et de l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes, qu'ils avaient déjà longuement expérimenté la lutte contre les stéréotypes et qu'ils étaient détenteurs de bonnes pratiques réutilisables en France et en Martinique.

Nous avons dans notre première collecte d'informations dès 2009, noté l'existence de nombreux sites éducatifs, relevant soit d'initiatives privées soit gouvernementales, qui avaient pour cible « la lutte contre les clichés et les stéréotypes à l'école » et proposaient tant aux parents qu'aux collégiens et lycéens et étudiants des mallettes pédagogiques²³⁷ visant à « déconstruire les stéréotypes de genre préjudiciables à chaque sexe ». Par ailleurs, nous avons également bien noté l'influence du modèle québécois²³⁸ sur le modèle français, en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle en lien avec les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nos *a priori* positifs provenaient d'une croyance non vérifiée en début d'études, de l'existence d'une volonté soutenue des pouvoirs publics canadiens et particulièrement québécois, de faire de l'égalité entre les sexes une de leurs priorités. Toutefois, cette croyance n'était pas tellement infondée, puisque, après notre recherche documentaire, nous avons noté que les gouvernements québécois s'étaient mobilisés depuis les années 1960 sur les questions d'égalité, compte tenu d'une volonté démocratique d'intégrer la multitude de groupes sociaux qui caractérise la société québécoise.

En 1990, les actions gouvernementales sous la pression des féministes contestataires se sont attachées à définir des lois et des mesures pour tendre vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes, particulièrement sur le volet relevant de l'équité salariale.

Par ailleurs, nos préjugés positifs sur le Québec reposaient également sur un stéréotype, bien ancré chez nous, mais aussi partagé par l'imaginaire collectif européen, relatif aux Canadiens et particulièrement aux Québécois, en ce qui concerne la qualité de leurs relations interpersonnelles,

²³⁷ Jammes, A. (2014) : Kit pédagogique proposé par le Conseil Général des Pyrénées Orientales : *Dans les pas de Léo et de Léa vers l'égalité*, du Réseau des groupes de femmes de la Région Chaudière-Appalaches, 2012, « Boîte à outils de l'égalité filles-garçons », Université de Laval, Association « Social Builder ».

²³⁸ Suite aux analyses et recommandations extraites du rapport de l'IGAS de 2013 portant sur les politiques d'égalité et les éléments de comparaison France, Québec, Belgique et Suède

l'ouverture à autrui qu'elles que soient son origine et sa culture, la construction d'une identité québécoise par la mise en altérité²³⁹ (connaissance et acceptation de l'autre).

Dans la revue de littérature québécoise, une partie de la recherche s'intéresse au concept d'altérité dans la poésie²⁴⁰, dans le cinéma, dans la santé, voire dans l'enseignement²⁴¹. L'autre partie s'attache à étudier dans le temps, les rapports d'altérité entre anglophones et francophones, ainsi que ceux avec les groupes minoritaires, particulièrement les minorités ethniques appelées au Québec « communautés culturelles ». Il s'agissait, sous ce prisme, de comprendre comment à la notion de « race » [..] qui avait perdu ses assises scientifiques au XX^e siècle, la culture était subrepticement devenue le critère d'expression de l'altérité²⁴². Les supports qui ont été privilégiés dans la démarche d'investigation ont concerné les actions mises en œuvre par le gouvernement québécois dans le cadre de sa politique d'intégration dont la finalité affichée était relative au projet d'amener les Québécois à apprendre à penser, à vivre différemment leur diversité culturelle et raciale. En effet, au Québec, il y a eu deux plans d'actions poursuivant cet objectif de mise en altérité globale, au cours des années 1980 et 1990. Il s'agissait du plan intitulé : *Autant de façons d'être québécois* de 1981 et de celui de 1990 dénommé : *Au Québec pour bâtir ensemble*.

Cette perception positive de leur positionnement sur les questions d'égalité et de relations humaines est soulignée volontiers, voire entretenue par les Québécois eux-mêmes. Ainsi nous avons pu noter l'existence d'une forme de participation active des pouvoirs publics pour entretenir ces croyances. En effet, dans le cadre de notre recherche documentaire, nous avons noté par exemple que le *bureau de la vie étudiante* du site de l'Université Laval²⁴³ informe et rassure les étudiants étrangers de la manière qui suit.

La vie au quotidien :

Relations interpersonnelles

[...] *Les Québécois sont en général serviables. Si vous les arrêtez pour leur demander des renseignements, la plupart vous répondront avec plaisir. Les relations plus intimes cependant se construisent progressivement et prennent du temps. L'amitié se construit sur une base d'affinités et de confiance.[....]*

²³⁹ Source : Larousse 2011 (du latin *alter* : autre), caractère de ce qui est autre.

²⁴⁰ Ouellet, P. (2002) : *Le Soi et l'autre : L'énonciation de l'identité dans les contextes interculturels*, les Presses de l'Université Laval, Québec, pp. 185-207.

²⁴¹ Briançon, M. (2012) : *L'altérité enseignante d'un penser sur l'autre à l'autre de la pensée*, collection universitaire « Sciences de l'éducation », Publibook éditions, Paris.

²⁴² Cagnet, M., Montgomery, C. (2007) : *Éthique de l'altérité : la question de la culture dans le champ de la santé et des services sociaux*, Collection : Société, culture et société, PU LAVAL, pp. 6-7.

²⁴³ Source: *Apprendre le Québec: Guide pour réussir mon intégration*. Guide publié par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Relations hommes/femmes

[...]La société québécoise s'est donnée comme valeur l'égalité des sexes dans tous les domaines. De fait, le niveau d'éducation, de formation et de réussite des femmes est maintenant beaucoup plus élevé qu'il ne l'était il y a une trentaine d'années. Même si certains obstacles se dressent encore à l'égalité des sexes, on compte aujourd'hui un nombre assez important de femmes à des postes de décision. Les Québécoises sont en général autonomes, indépendantes et elles font preuve d'esprit d'initiative. [...]

Notre cadre théorique et nos travaux expérimentaux nous permettront d'explicitier certains déterminants de comportements liées aux stéréotypes, tant pour ceux qui les véhiculent que pour ceux qui les supportent.

III.1.4. La méthode

Dans l'enquête sociologique, on définit l'enquête de terrain comme l'ensemble des interventions pratiques du chercheur dans un milieu social donné, destinées à saisir empiriquement l'objet de son étude. L'enquête est faite d'observations in situ mais elle ne s'y réduit pas, car elle intègre à divers titres le recueil de témoignages d'informateurs de terrain, la collecte et le dépouillement d'archives, de journaux, de documents écrits.

La procédure d'enquête²⁴⁴ est utilisée quand, dans un domaine donné, on se trouve confronté à une situation d'incertitude quant aux causes d'un d'état de choses. De ce fait, il s'agira de poser des questions à des personnes pour inventorier leurs opinions. Ces questions sont de deux catégories, les premières questionnent les opinions des interviewés, les deuxièmes sont relatives à la connaissance du profil de l'interviewé et de ses caractéristiques socio-démographiques (son âge, son sexe ...). La stratégie recommandée pour procéder à des enquêtes consisterait à ne pas chercher à forcer les résultats, mais à privilégier une méthode permettant de respecter la situation d'incertitude de départ. Pour ce faire, le processus d'analyse peut s'enrichir d'un concept qui est la « variable d'intérêt » qui permet de passer d'une analyse globale à une analyse locale, donc de l'hypothèse de travail à sa vérification.

L'enquête est faite pour rendre compte d'un phénomène ; aussi, dans la méthode, on s'intéressera aux questions de l'enquête qui sont les plus liées aux variables d'intérêt. Sur cette base, une fois établie la vue d'ensemble, on s'attachera à procéder à des investigations complémentaires pour affiner l'analyse.

Nous rappelons que notre questionnement de départ nous a amené à vouloir connaître et comprendre le processus de constitution des représentations sociales en nous intéressant particulièrement aux stéréotypes de genre. Le cheminement initial s'appuyait fortement sur l'idée

²⁴⁴ Cibois, P. (2012) : *Les méthodes d'analyses d'enquêtes* », Paris PUF, Collection que sais-je ? n° 3782, 27 pages.

que l'insuffisante prise en considération de l'impact des stéréotypes, construits par l'héritage judéo-chrétien, expliquait en partie la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes dans le travail et tout particulièrement dans l'accès des femmes aux postes de pouvoir de l'entreprise. Pour réaliser notre enquête de terrain, au niveau de nos trois expérimentations, nous avons cherché à privilégier une méthodologie mixte qui articule les techniques quantitatives et qualitatives en matière de collecte de données. Le questionnaire, l'entretien et l'analyse de contenu ont été les trois supports méthodologiques à partir desquels nous avons procédé à nos travaux expérimentaux.

Nous avons bien noté dans l'aperçu de littérature de ces quinze dernières années que les recherches qui portent sur les questions de représentations sociales questionnent principalement, par des méthodes dites qualitatives, différentes catégories d'acteurs pour procéder à l'analyse de contenu (Flament ; 1994) de leurs représentations. La finalité poursuivie est d'identifier « l'ensemble des éléments d'une représentation ». Les techniques d'analyse de contenu ont pour objectif de repérer les unités de significations (stéréotypes, opinions, attitudes) constituant la représentation sociale dans le discours.

Nous avons également remarqué que la littérature récente sur ce même thème tente de sensibiliser les apprentis-chercheurs à l'opportunité d'être plus attentifs à l'analyse du contenu des représentations sociales. Il s'agit sur la base de la méthode utilisée pour recueillir les unités sémantiques de s'intéresser à leur organisation, ce qui permet de mieux rendre compte de la dynamique représentationnelle en présence. Il serait donc possible de mieux saisir « les rapports symboliques à l'intérieur du champ représentationnel qui participent à la construction des logiques à l'origine des différentes prises de position. ²⁴⁵»

L'absence d'avancées significatives des femmes dans les lieux de pouvoir de l'entreprise, mais aussi d'une manière générale, en politique, malgré un arsenal juridique important, nous permet de changer d'approche dans la recherche opérée sur ce thème de la mixité professionnelle. Il nous semble essentiel d'arrêter de vouloir continuer à établir la preuve de l'existence de stéréotypes sexués défavorables aux femmes et de vouloir tester régulièrement leur stabilité, même si l'on observe, par ailleurs, une certaine variabilité dans leurs configurations actuelles. Il conviendrait, selon nous, de chercher à faire évoluer un des angles de la recherche sur les stéréotypes de genre, et de s'intéresser à ce qui a présidé à leur construction. Ceci pourrait constituer les premières explications sur la permanence d'une forme d'infériorité dans le statut de la femme. Pour qu'une transformation sociale plus égalitaire entre les sexes se mette en place au travail, il faut peut-être

²⁴⁵ Negura, L. : *L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales* in Sociologies. Théories et recherches mises en ligne, Lilian Negura URL : <http://sociologies.revues.org/993>.

identifier comment les stéréotypes sexués reléguant la femme au travail plutôt dans les « seconds rôles » se sont introduits dans l’imaginaire collectif, et pourquoi ils y demeurent.

Le changement social peut se produire de deux façons :

- ou bien les individus changent en un point quelconque leur façon d’agir ou leurs règles d’action, soit volontairement par l’évolution de leurs idées, soit par la contrainte des conditions matérielles, soit encore par la pression exercée de leur gouvernement ou de l’opinion des gens dont ils dépendent ;
- ou bien les individus concernés ont disparu, sont morts et ont été remplacés par des personnes, descendants ou étrangers qui ont d’autres motifs et d’autres habitudes.

III.2. - Les enquêtes

Dans ce paragraphe seront exposés les résultats des investigations menées tout d’abord sur le thème des stéréotypes dans l’orientation scolaire, puis sur celui de la mixité professionnelle dans l’emploi de dirigeant salarié.

III.2.1.- Les facteurs d’influence dans l’orientation scolaire des élèves de 3ème en Martinique et au Québec, ville-capitale

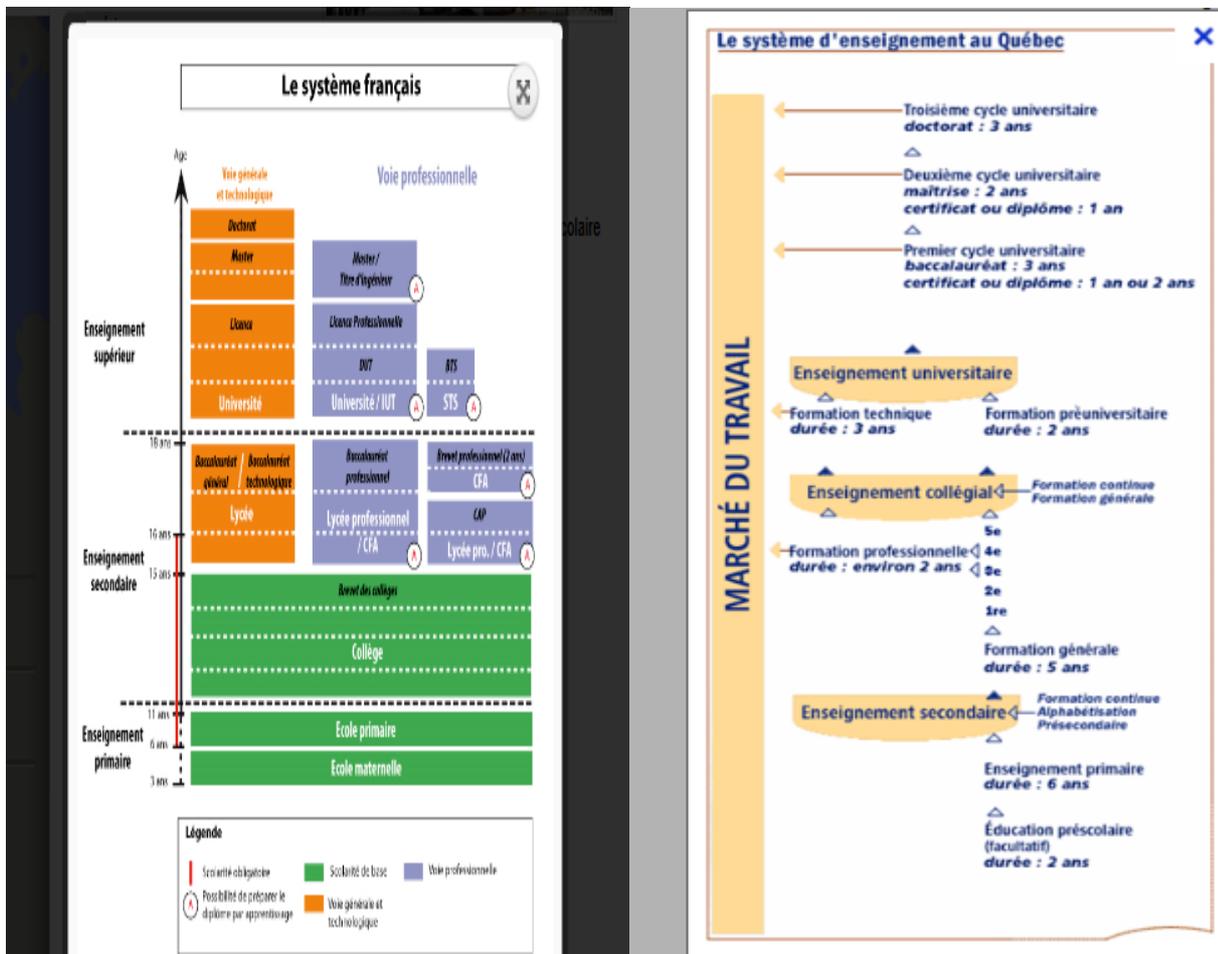
III.2.1.1. Le contexte

- Un système d’enseignement différent qui recherche des rapprochements :

Les systèmes d’enseignement en France, donc en Martinique et celui du Québec²⁴⁶ comportent quelques différences qui ont amené la signature en février 2006, d’un accord-cadre franco-québécois sur la reconnaissance et la validation des études²⁴⁷. En vertu de cet accord, le Québec reconnaît l’équivalence entre le Bac français (12 années d’études) et le DEC québécois, (13 ans d’études). Ces deux diplômes donnent accès au premier cycle des études supérieures tant au Québec qu’en France.

²⁴⁶ « France, guide de comparaison des études avec le système éducatif du Québec », Ministère de l’Immigration et des Communautés culturelles, Québec 2005.

²⁴⁷ Accord signé par la CPU, la CDEFI, CREPUQ.



Source²⁴⁸

<p>1^{er} cycle universitaire – Baccalauréat canadien minimum requis : baccalauréat français (Pour le 1er cycle universitaire en sciences, le niveau requis est le BAC ou BAC+ 1.)</p> <p>2^e cycle universitaire - Maîtrise minimum requis : licence ou diplôme sanctionnant une formation de base, (ingénieur, architecte), soit BAC+ 3 minimum.</p> <p>3^e cycle universitaire - Doctorat (PhD) minimum requis : master II</p>

- De la mixité scolaire à la mixité des métiers, questions sur l'orientation :

Au milieu du XVII^e, l'Église se positionne clairement contre la mixité dans les écoles et à cette même époque le nombre d'écoles de filles est très insuffisant. Jusqu'à la fin du XIX^e siècle, l'enseignement demeure sexué et celui des filles relève de la compétence des institutions religieuses qui s'en sont préoccupé depuis le XVI^e siècle.

Au milieu du XIX^e siècle en France, on recense 25% de garçons illettrés, mais 50 % de filles le sont, elles n'ont pas accès au baccalauréat²⁴⁹ ni à l'université. Les programmes scolaires

²⁴⁸ « Tableaux comparatifs, France , Québec » mai 2011.
<http://www.immigrationquebec.gouv.qc.ca/fr/éducation/évaluation-comparative>.

sont sexués : les filles et garçons n'étudient pas les mêmes domaines. En 1880, alors que pour les garçons, la philosophie, le latin et le grec sont inscrits au programme, les filles au collège n'ont pas encore accès à ces matières. Il leur faudra attendre 1924 pour que l'unification des programmes devienne effective.

L'instauration de la mixité scolaire, dans le primaire et le secondaire, en France, par décret d'application de la Loi Haby de juillet 1975 a donc fait avancer de façon significative l'égalité entre les filles et les garçons dans l'enseignement public. Pourtant, cette question porte à controverse, et de nombreux auteurs soutiennent le contraire et précisent le manque de portée de la mixité scolaire à cause de l'insuffisance d'un réel co-enseignement et de la permanence des stéréotypes de genre (Zaidman ; 1996, Mosconi et Loudet-Verdier ; 1997, Duru-Bellat ; 1997, Mosconi et Dahl-Lanotte ; 2003).

Des progrès restent donc à faire car la mixité scolaire est étroitement liée à la mixité des emplois et des secteurs professionnels. Des années de discours politiques, philosophiques et religieux au XVIII^e et XIX^e siècles, sur le refus de l'enseignement pour les filles, n'ont pas empêché ces dernières de rattraper leur retard, voire de montrer leurs performances scolaires et universitaires, dès le début du XX^e siècle. Au XVIII^e siècle, une des illustrations de discours d'intolérance sur cette question pourrait être relative au point de vue d'Honoré-Gabriel Riqueti, comte de Mirabeau²⁵⁰ :

« [...] je proposerai peu de choses sur l'éducation des femmes, (...) la vie intérieure est la véritable destination des femmes (...) je ne demande cependant pas la suppression de toute maison d'éducation pour elles... il suffirait de conserver les écoles de lecture, d'écriture et d'arithmétique pour les filles (...) »

Rousseau²⁵¹, célèbre écrivain philosophe, inscrit en permanence dans les programmes scolaires dès la classe de seconde des Lycées, dira au même siècle [...]

« [...] presque toutes les petites filles apprennent avec répugnance à lire et à écrire : mais quant à tenir l'aiguille, c'est ce qu'elles apprennent toujours volontiers [...] ».

En effet, les statistiques et les études confirment depuis plusieurs années que les filles réussissent mieux que les garçons du point de vue scolaire²⁵². Les meilleurs résultats scolaires des filles par rapport aux garçons ne sont pas propres à la France. L'enquête Pisa 2000 spécifie que « dans tous les pays de l'Europe, les représentants du sexe masculin sont plus susceptibles que les représentantes du sexe féminin d'appartenir à la catégorie des élèves faibles (OCDE, 2001). Les résultats de Pisa 2012 confirment cette situation. Les filles sont majoritaires au bac comme

²⁴⁹ Le baccalauréat pour les filles ne sera possible légalement qu'en 1919 ; si elles sont mariées, elles ne pourront s'inscrire à l'université sans l'accord de leur époux qu'à partir de 1938.

²⁵⁰ Riqueti, H-G. comte de Mirabeau (1791) : *Discours sur l'éducation nationale*, Paris, Imprimerie de la veuve Lejay, 78 pages, pp. 39-44.

²⁵¹ Rousseau, J-J. (1966) : *Émile ou L'éducation*, Edition de Michel Launay, Paris, p. 478-480.

²⁵² Enquête Internationale PISA qui mesure et compare les compétences en lecture, mathématiques, et sciences des enfants de 15 ans dans l'ensemble des pays de l'OCDE depuis 2000 et ce, tous les 3 ans.

candidates et comme diplômées. Les études récentes du CÉREQ confirment, par ailleurs, l'importance du diplôme de l'enseignement supérieur qui va faciliter l'intégration rapide des filles comme des garçons dans le monde du travail.

Au Québec, bien que les élèves qui désirent faire des études universitaires soient dans l'obligation d'obtenir un diplôme d'études collégiales, les performances des filles demeurent supérieures à celles des garçons.

En Martinique, le bilan 2013 de l'Admission Post-Bac souligne également les meilleurs résultats des filles au baccalauréat, mais permet de noter la permanence des parcours de formation sexués. Cette persistance de parcours de formation initiale sexué ne peut manquer de nous interpeller.

Dans les obstacles à la progression professionnelle des femmes, nous nous sommes intéressée à l'amont de l'entrée dans le monde du travail, c'est-à-dire aux filières d'études suivies par les jeunes qui bénéficient, dès le début du secondaire, de soutien et d'accompagnement du système scolaire, pour procéder à leurs choix d'études. Dans, ce cadre, nous avons ciblé la fonction d'orientation scolaire en classe de 3^{ème} du système français. En effet, il semblerait que les premières étapes de la construction du parcours d'études soient stratégiques, car la première orientation demeure décisive sur le choix des études futures et sur la projection des emplois.

En classe de 3^{ème} ou de terminale, la grande majorité des collégiens et des lycéens n'a pas d'idée précise de ce que pourrait être leur orientation. En dehors d'un petit nombre, c'est l'indécision qui semble être une caractéristique prépondérante en matière d'orientation scolaire, de choix d'un métier pour un jeune. (Boutinet, 1990, 1993). Les changements d'orientation, l'abandon ou le retour aux études après une année sabbatique sont autant d'indicateurs de l'indécision du jeune actif. Au Québec, c'est près de 80% d'arrivants au collégial qui n'ont pas de projet scolaire et professionnel défini²⁵³. Choisir une filière de formation, choisir un métier est un processus complexe et unique.

Le projet d'orientation du jeune dans sa complexité doit combiner tout à la fois, les aspirations, les rêves du jeune et les exigences et les contraintes auxquelles il est soumis. Les contraintes sont diverses ; elles peuvent relever de multiples facteurs : des résultats scolaires, du coût des études, d'un handicap plus ou moins marqué mais aussi de contraintes plus larges liées à l'environnement externe en pleine mutation. Il peut s'agir alors des nouveaux impacts de la mondialisation de l'économie, de la concurrence à l'accès à l'emploi, qui de local se déplace à l'international, avec l'Europe, sa libre circulation, ses diplômes communs, la connaissance des métiers en tension, l'attractivité des emplois... qui sont autant de données susceptibles d'impacter le projet d'orientation du jeune.

²⁵³ Fédération des cégeps, juin 1999.

Par ailleurs, si l'on veut permettre à un jeune de construire le sens de sa vie future en s'aidant de son projet d'orientation, il faut prendre en considération des données extérieures, mais il faut être tout particulièrement attentif aux données intrinsèques à chaque individu. (Lacoste et Tap, 2004). Au-delà de tous ces éléments qui concourent à construire le projet d'orientation, qui deviendra le projet professionnel, le projet de vie du jeune, et qui lui permettra de peaufiner son identité sociale, il faut prendre en considération le calendrier très formel des académies dans lequel les différentes étapes de l'orientation scolaire et professionnelle doivent s'organiser.

Souvent, le jeune arrive au Baccalauréat ou au DEC²⁵⁴ sans véritablement savoir quelles études entreprendre et il semble encore moins en capacité de se projeter sur la gamme d'emplois qui le séduirait. Pourtant, il doit procéder à des pré-inscriptions pour la poursuite de sa scolarité, dans des délais impartis et faire ainsi des choix déterminants pour sa vie d'adulte. A peine entré dans la vie active, le jeune est déjà confronté au phénomène du stress (Giron, 2001 ; Lacoste, Esparbès-Pistre, Tap, 2005) au regard des enjeux que la situation d'orientation comporte (chômage, peur de l'échec, peur de décevoir, de se tromper...).

Notons que nombreux sont les acteurs qui interviennent dans l'orientation scolaire. Certains sont très impliqués, il s'agit principalement des parents, de l'équipe pédagogique éducative, du chef d'établissement, du psychologue, du médecin scolaire, de l'assistante sociale, du conseiller d'orientation psychologique... Tous ces acteurs constituent autant de sources d'influence susceptibles de donner un contour particulier au projet d'orientation du jeune. D'autres acteurs sont susceptibles d'agir sur le projet d'orientation du jeune, il peut s'agir d'amis, des médias, de personnes rencontrées dans le cadre des loisirs, du sport. Certains événements peuvent aussi être des faits déclencheurs d'une orientation professionnelle (un événement sportif, culturel... la découverte d'un premier emploi lors du stage en entreprise en 3^{ème}). Les facteurs d'influence sont nombreux, ils viennent probablement se contredire mais parfois, ils s'ajustent de façon harmonieuse. Parmi les facteurs d'influence, nous considérons que la prégnance des normes de sexe est une des composantes importantes de l'orientation scolaire, malgré l'instauration de la mixité scolaire en 1975, sa cohorte de textes législatifs complémentaires²⁵⁵ dans le système éducatif²⁵⁶ et de conventions interministérielles²⁵⁷.

²⁵⁴ « Equivalent du Bac au Québec » accord-cadre de février 1996

²⁵⁵ Arrêté du 12 juillet 1982 qui fait de la mixité un processus structurant de l'égalité des chances entre filles et garçons, article L121-1 du code de l'éducation issue de la loi N°89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation.

²⁵⁶ Décembre 1984, septembre 1989, février 2000, février 2007.

²⁵⁷ Depuis 2000, deux conventions interministérielles mises en œuvre ; la troisième concerne la période allant de 2013 à 2018 .

En effet, l'égalité des chances, instituée par le cadre légal, n'est pas encore effective. Pour l'enseignement professionnel, on observe que les jeunes qui, à l'issue de la classe de 3^{ème}, vont s'orienter vers cette voie, se retrouveront dans des filières professionnelles non mixtes.

«Les jeunes filles et les jeunes garçons, et leurs familles, en particulier au moment crucial de l'orientation en fin de troisième pour ceux et celles qui ne feront pas de longues études générales, adhèrent à des visions très sexuées des métiers qui les attendent, les filles marquant une aversion pour les métiers industriels salissants ou exposés aux intempéries, sans connaître avec précision la gamme des emplois accessibles (...)»²⁵⁸

Les filles resteront encore enfermées dans un nombre réduit de métiers. Pour la filière générale, malgré les incitations diverses faites aux filles pour que ces dernières s'intéressent aux carrières scientifiques, particulièrement aux métiers de la production, il faut constater que ces professions demeurent occupées presque essentiellement par des hommes. Les emplois demeurent donc fortement sexués, car les filles et les garçons ont encore tendance à avoir une vision très traditionnelle de leur avenir professionnel, peut-être parce que l'orientation scolaire est encore fortement sexuée.

Dans notre projet d'enquête sur les stéréotypes sexués nous nous sommes intéressée à une catégorie d'acteurs aussi bien en Martinique qu'au Québec : celle des Conseiller-ère-s d'orientation qui interviennent dans les collèges dans l'orientation en classe de 3^{ème} (en référence au système français). Ces derniers travaillent habituellement auprès des collèges lycées et des jeunes en voie d'insertion professionnelle. Nous avons émis une hypothèse, celle relative au rôle central joué par les Conseillers d'orientation et d'information dans la constitution du parcours scolaire des jeunes.

III.2.1.2. Les objectifs de l'enquête

En interrogeant ce type d'acteurs, en raison de leur rôle central, nous souhaitons connaître dans l'orientation post troisième -en dehors des données objectives, relatives aux notes de l'élève-, quels étaient les facteurs d'influence jugés par eux comme les plus déterminants du choix des projections professionnelles des jeunes en matière d'emploi et donc d'études. Il nous paraissait judicieux de vérifier le poids des stéréotypes de sexe. Ensuite, nous cherchions à identifier si le thème de la lutte contre les stéréotypes sexués relevait d'une démarche volontariste de chaque conseiller ou plutôt d'un mouvement d'ensemble consolidé par un protocole d'intervention. Enfin, nous voulions entendre le point de vue de professionnels de l'orientation et de l'information sur le caractère unisexe ou non des emplois. Par ailleurs, comparer les résultats de l'enquête à la Martinique et au Québec ville-capitale nous semblait d'une grande richesse tant nous étions habitée par la certitude

²⁵⁸ Achin, C., Meda, D., Wierink, M.(2005) : *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, DARES, Document d'Étude, n° 91.

d'y trouver des écarts, compte tenu du fait que la réputation du Québec n'est pas à faire en matière de mobilisation pour l'égalité.

III.2.1.3. La méthodologie de l'enquête

La méthodologie suivie dans la réalisation de cette enquête par questionnaire, la restitution et l'analyse des données obtenues s'appuient sur les principes et les règles rappelés dans des ouvrages de sociologie (Ghiglione et Matalon, 1978 ; de Paugam, 2012 ; De Singly, 2009, 2012.) Il aurait été fort opportun de réaliser en complément une technique d'enquête qualitative avec un ou plusieurs « focus groups » pour procéder à l'identification des représentations sociales de la population questionnée, par l'analyse de contenu de leur discours, mais aucun participant martiniquais n'a voulu s'y prêter.

III.2.1.4. La population concernée par l'enquête : les Conseillers d'orientation

Pour la Martinique (cf. Annexes 14 et 17)

Nous avons testé le questionnaire auprès d'un conseiller d'orientation et d'information de la Guadeloupe. Ce dernier nous a alertée sur la nécessité d'être attentif lors de l'utilisation de termes et concepts. Par exemple, fallait-il inscrire sur le questionnaire : *stéréotypes de sexe*, *stéréotypes de genre*, ou *stéréotypes sexués*, en supposant que ces termes recouvraient bien la même signification pour tous.

Nous avons donc identifié le nombre de CIO²⁵⁹ dans l'Académie de la Martinique. Ils sont au nombre de quatre pour un total de 46 Conseillers. Nous avons contacté le chef de service²⁶⁰ chargé de l'animation de ces quatre CIO, et au cours d'un premier entretien, nous avons exposé notre démarche, entendu ses recommandations, particulièrement sur les modalités d'administration du questionnaire. Lors de la rencontre avec la chargée de mission « égalité professionnelle », nous avons noté qu'elle était proche de la retraite (moins d'un an), de retour d'une longue maladie et qu'elle occupait antérieurement l'emploi de professeure en arts plastiques. Malgré un fort intérêt de sa part pour ce nouveau projet, elle n'avait pas encore pu bénéficier d'une formation spécialisée sur ce thème. Le budget de l'Académie sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons et de la mixité scolaire pour 2013 était de 7000 euros.

Nous avons soumis notre questionnaire au cadre responsable des CIO par courriel, afin qu'il puisse l'examiner et vérifier si le vocabulaire était adapté au registre de langue à caractère professionnel des Conseillers d'orientation, et déterminer si les questions étaient pertinentes.

²⁵⁹ Centre d'information et d'orientation.

²⁶⁰ SAIO : service académique d'information et d'orientation.

Dans le cadre d'un deuxième entretien, nous avons noté avec attention ses réserves quant au retour attendu. Nous avons, dans la mise en œuvre, respecté ses recommandations sur les modalités de préparation. En effet, pour éviter l'échec de réponses satisfaisantes en nombre qu'il semblait nous prédire, nous avons établi un contact avec chaque directeur de CIO. En insistant pour rencontrer le premier et à la demande du deuxième, nous avons pu rencontrer deux directeurs de CIO, et échanger avec les deux autres par téléphone et par mail. Trois échanges téléphoniques et deux sollicitations par courriel ont été nécessaires pour présenter le contenu du questionnaire, négocier sur plusieurs modes d'administration (en dépôt papier, par courriel), préciser la durée d'accès dans le temps au questionnaire. Lors de ces différents échanges, nous avons pris bonne note d'un refus d'aller plus loin avec une méthode qualitative mais d'un accord de principe pour renseigner le questionnaire. Les difficultés de retour de questionnaire furent importantes malgré nos fréquentes sollicitations.

Pour le Québec

Il n'a pas été aisé de cibler de façon groupée les Conseillers québécois. Nous ne savions pas comment procéder. En effet, Ils sont répertoriés dans un annuaire disponible sur le web : par province, par région, par quartier, par spécialités. Après de nombreuses recherches, nous avons pu accéder à nos interlocuteurs en nous adressant par téléphone, plus de deux fois, à la direction générale de l'ordre des Conseillers-ères d'orientation du Québec. De nombreux échanges ont suivi par courriel entre la dirigeante et nous. Nous avons pu transmettre le questionnaire afin de vérifier si les termes étaient adaptés. La difficulté pour la dirigeante de l'Ordre était son manque de disponibilité lié à la nécessité de manipuler son fichier initial pour en extraire un deuxième fichier regroupant principalement les conseillers scolaires. En effet pour isoler les participants québécois, il était utile de procéder à un tri afin d'extraire dans un nouveau fichier de tous les conseillers d'orientation dont les activités étaient les mêmes que celles des participants martiniquais.

Il faut préciser que les Conseillers d'orientation du Québec interviennent sur des segments de population bien précis, ou encore sur des spécialités qui renvoient à des agréments et des habilitations spécifiques. Par exemple, la mise en vigueur du projet de loi 21 relatif à la possibilité offerte, sous certaines conditions de formation et d'habilitation, aux conseillers d'orientation de devenir psychothérapeute et d'évaluer les troubles mentaux de leurs interlocuteurs, signifie que sous cette appellation professionnelle de Conseiller-ère sont regroupés des professionnels dont les activités sont diverses et dont les usagers sont également différents.

113 Conseiller-ière-s ont été identifiés par rapport à leurs profils sur un listing initial de 508 conseiller-ère-s pour la ville du Québec-capitale (annexe 17).

III.2.1.5. Les outils de collecte des données

Nous avons élaboré un questionnaire (annexe 14) de 24 questions avec une page de garde qui contextualisait le questionnaire, qui précisait ses caractères d'anonymat et de confidentialité pour répondre à une forte demande de la part des Martiniquais et des Québécois, et qui indiquait les modalités de passation et la date de clôture de la participation.

Le questionnaire était organisé comme suit : les cinq premières questions cherchaient à identifier le sexe des jeunes scolarisés fréquentant le plus le CIO. Elles identifiaient la présence ou non d'accompagnateurs et leurs profils, et interrogeaient le niveau d'élaboration du projet professionnel du jeune. Quatre autres questions s'intéressaient aux sources d'influence du projet professionnel du jeune, avec deux questions pour les filles, les deux autres pour les garçons. Une fois les sources d'influence identifiées pour chaque sexe sur la base de huit propositions et d'une possibilité proposée de réponse ouverte, il s'agissait dans la question suivante, de pouvoir procéder à un classement des facteurs d'influence en les cotant sur une échelle paire, allant de 0 à 8. L'objectif était dans la conception du questionnaire d'identifier le poids donné aux stéréotypes.

Les 18 autres questions s'adressaient directement aux Conseiller-ère-s et interrogeaient leurs représentations sur le genre. Elles étaient suivies par deux questions pour lesquelles on leur demandait de s'exprimer sur l'existence de stéréotypes chez les autres acteurs de l'orientation scolaire particulièrement les chefs d'établissements et les enseignants. L'avant-dernière question sur le thème demandait la formulation de recommandations et la dernière cherchait à connaître le sexe du répondant ainsi que sa tranche d'âge.

L'échantillonnage

Compte tenu du nombre de conseiller-e-s en Martinique et au Québec ville-capitale, nous n'avons pas établi un échantillon et toutes les personnes qui relevaient de la population cible à questionner ont été sollicitées.

Le déroulement de la collecte de données

L'enquête en Martinique s'est déroulée principalement en ligne, sauf quelques questionnaires qui ont été fournis en format papier à la demande de certains conseiller-ère-s de CIO de Martinique et qu'il a fallu récupérer pour saisir les données qu'ils contenaient. Elle s'est réalisée en Martinique du 10 mars 2013 au 25 mars 2013 et au Québec du 12 avril 2013 au 27 mars 2013.

15% des Conseiller-ère-s québécois-e-s ont envoyé par mails des demandes d'information complémentaire sur l'enquête et ont exprimé leur intérêt pour cette approche.

Le questionnaire par le biais d'un abonnement pris sur le site de Survey Monkey était accessible directement en ligne à partir d'un lien fourni directement sur les mails des participants. Au

préalable, une base de données avait été constituée en ce sens. L'intérêt de ce support informatisé est qu'il rappelait certaines règles méthodologiques, préservait l'anonymat et fournissait des aides au dépouillement avec la possibilité d'un transfert de données traitées ou brutes sur une base Excel, utile pour procéder à d'autres croisements.

III.3. Les résultats

III.3.1. L'orientation professionnelle

Enquête par questionnaire en ligne réalisée en Martinique du 10 mars 2013 au 25 mars 2013

Résultats 13 retours sur 46 questionnaires / soit un pourcentage de **28 % de répondants**

- dont 80 % sont âgés entre 35 ans et 49 ans
- dont 70 % sont des femmes

Enquête par questionnaire en ligne réalisée au Québec du 12 avril 2013 au 27 mars 2013

Résultats : 61 retours sur 113 questionnaires soit un pourcentage de **54 % de répondants**

- dont 64% sont âgés entre 35 et 49 ans, la deuxième tranche d'âge significative concerne les 60 ans et plus qui sont 20 %
- dont 67 % de femmes

La fréquentation du centre d'orientation et d'information par les jeunes :

Ceux qui viennent pour s'informer et travailler leur orientation scolaire et professionnelle

Pour le Québec :

Autant de filles que de garçons viennent au centre d'orientation, seuls ou accompagnés.

Quand ils sont accompagnés, ils le sont majoritairement à :

- 45 % par des amis/ou des travailleurs sociaux (éducateur, assistant(e) social(e) ou demande du Conseiller(ère) au jeune de venir seul-e)
- 33% par la mère,
- 16 % par les deux parents,
- 6% par le père seul.

Pour la Martinique :

Les jeunes qui viennent accompagnés ou seuls sont des filles. Celles qui viennent seules sont à 83 % des filles et celles qui viennent accompagnées représentent 60 % des jeunes.

Quand le jeune est accompagné il l'est par sa mère à 92% ; puis à 8% par ses deux parents.

Les jeunes rencontrent un professionnel de l'orientation, tant au Québec qu'en Martinique, à plus de 55 % en moyenne. Il y a autant de filles que de garçons qui ont déjà un pré-projet professionnel, en deuxième position ce sont les filles à plus de 30% .

Malgré le test du questionnaire auprès de quelques conseillers d'orientation de la Guadeloupe, certaines questions n'ont pas obtenu de réponses de la part des professionnels ; par exemple, celles qui demandaient des classements sur les autres sources d'influence du projet d'orientation scolaire des jeunes.

Tab. 21 : Classement des sources d'influence du pré-projet professionnel des jeunes filles

Pour la Martinique	Échelle 1 (% très élevé) à 9 (% inférieur à 5%)	Pour le Québec
1	Les résultats scolaires	2
2	Les aspirations du jeune	1
4	Les aspirations de ses parents	5
3	Les stéréotypes sexués sur les métiers	4
6	Le métier des parents	4
5	La connaissance des métiers et des filières	3
7	Les campagnes de recrutement (armée, énergies, agriculture, gendarmerie...)	6
Néant	La publicité pour les contrats en alternance	7
Néant	Autres (voir tableau suivant)	5

Les autres sources d'influence correspondent à 20 réponses supplémentaires selon les professionnels de l'orientation du Québec. Elles sont par ordre d'importance :

Cités Nombre / fois	Sur les 20 réponses
10	Le salaire
7	Le milieu social
2	Le projet des autres jeunes
1	Les métiers représentés dans les médias

Tab. 22 : Classement des sources d'influence du pré-projet professionnel des jeunes garçons

Pour la Martinique	Échelle 1 (% très élevé) à 9 (% inférieur à 5%)	Pour le Québec
5	Les résultats scolaires	3
5	Les aspirations du jeune	1
4	Les aspirations de ses parents	6
1	Les stéréotypes sexuels sur les métiers	2
3	Le métier des parents	4
3	La connaissance des métiers et des filières	4
2	Les campagnes de recrutement (armée, énergies, agriculture, gendarmerie...)	4
néant	La publicité pour les contrats en alternance	5
Néant	Autres	4

Les autres sources d'influence pour les garçons correspondent à 14 réponses supplémentaires selon les professionnels de l'orientation du Québec. Elles sont par ordre d'importance :

Cités N/fois	Sur les 14 réponses
8	Le salaire
4	La durée des études
2	Les émissions de télévision

À la question suivante, relative à la représentation de genre, les Conseillers d'orientation de la Martinique ont répondu à 77% et les Québécois à 100 % par rapport au nombre de répondants.

Tab. 23 : Réponses des Conseillers d'orientation aux questions relatives au genre

Items	Plutôt d'accord en %		Plutôt pas d'accord en %	
	Martinique	Québec	Martinique	Québec
1. Les hommes sont plus « carriéristes » que les femmes	70	87	30	13
2. Les femmes font passer leur vie familiale avant leur vie professionnelle	90	71.33	10	28.67
3. Les hommes sont plus doués pour les sciences, l'informatique, et les mathématiques	0	23.08	100	76.92
4. Les femmes sont plus disposées à recevoir des ordres	20	3.85	80	96.15
5. Les hommes sont monotâches et les femmes multitâches	40	38.46	60	61.54
6. Une femme mère de famille est plus souvent absente de son travail contrairement à un père de famille	60	57.69	40	42.31
7. Les femmes ont une disposition naturelle pour les tâches domestiques	10	7.69	90	92.31
8. Les hommes ont plus de facilité à superviser le travail des autres	0	11.54	100	88.46
9. Dans l'actuelle configuration du marché du travail, il est plus acceptable qu'une femme soit au chômage plutôt qu'un homme	0	15.38	100	84.62
10. Un homme ne peut pas être « homme au foyer »	0	7.69	100	92.31
11. Les femmes sont plus dans « l'affect » que les hommes	70	69.23	30	30.77
12. Le pouvoir est plus facilement identifiable à l'homme	30	41.67	70	58.33
13. Les femmes qui accèdent au pouvoir politique ou économique adoptent des comportements que l'on prête aux hommes	60	56	40	44
14. Dans une organisation de travail, avoir un service uniquement constitué des femmes est jugé comme « invivable »	50	28	50	72
15. Les femmes sont naturellement destinées à s'occuper des autres	10	19.23	90	80.77
16. Un homme qui aborde le sujet de l'égalité hommes/femmes est « génial »	30	30.77	70	69.23
17. Une femme qui aborde le sujet de l'égalité hommes/femmes est « mal dans sa peau »	0	7.69	100	92.31

A la question de l'emploi qui pourrait être unisexe, tous les conseillers de la Martinique et du Québec ont répondu :

Tab. 24 - L'emploi : «unisexe » ?

Item	Plutôt Oui		Plutôt Non		Autres	
Pensez-vous que les emplois puissent être occupés indifféremment par des hommes et par des femmes	Martinique	Québec	Martinique	Québec	Martinique	Québec*
En %	100	73.08	0	11.54	Néant	15.38
*1°) Certains métiers demandent de la force physique et en l'absence d'équipement automatisant l'action, choisir un homme est plus adapté						
*2°) On constate des préférences sexuées						

À la question complémentaire de vérification des points de vue :

Pensez- vous qu'il existe des exceptions ?

➤ les Conseillers martiniquais ont répondu :

en %	
Oui	Non
20	80

Sur les 10 répondants à cette question et pour les emplois qui seraient plutôt masculins, on trouve des références à l'Eglise avec l'emploi de curé, à l'Armée, aux emplois dans les sous-marins, aux emplois qui requièrent de la force physique, à ceux qui sont au contact de la mort, tels que les emplois de conseiller funéraire, de fossoyeur et de thanatopracteur.

Aucune réponse sur les emplois qui exceptionnellement ne seraient que féminins.

Seules 3 personnes ont précisé que les emplois dans la politique devraient être paritaires.

Pour les femmes, 3 réponses sur 10.

➤ Les Conseillers Québécois ont répondu de façon plus marquée :

en %		
Oui	Non	Autres
50	34,62	15,38

Les Conseillers québécois font de nouveau référence au fait que certains métiers demandent de la force physique et qu'en l'absence de matériels et équipements adaptés, les tests et évaluations font état de meilleurs résultats chez les hommes que chez les femmes (sauf à la marge).

Ils observent aussi que certaines personnes, selon leur sexe, cherchent à se démarquer et choisissent l'emploi qui est justement considéré comme plutôt assigné à l'autre sexe.

Par ailleurs, quelques Conseillers québécois considèrent que certains emplois sont masculins et devraient le rester tant que les conditions d'exercice n'évolueront pas car recruter des femmes sur ces types d'emplois ferait reculer de plusieurs pas la lutte contre la pénibilité du travail. En améliorant les conditions de travail, on rendrait possible le caractère unisexe de certains emplois qui pour l'instant ne peuvent pas l'être.

Les emplois qui, selon les Conseillers québécois, ne peuvent pas être encore unisexes sont les suivants (classement sur une échelle (emplois les plus cités à emplois les moins cités). Il s'agissait de citer les 3 emplois qui seraient sexués en raison de leurs actuelles conditions d'exercice : (sur 14 réponses pour les emplois masculins et 11 pour les emplois féminins).

Les 3 emplois qui seraient plutôt masculins : comme il était demandé, les réponses ont ciblé 3 emplois à la fois sauf la dernière (14 répondants).

- Briqueteur-Pompier-Éboueur	cités 5 fois dans cet ordre
- Pompier-Ouvrier du BTP (utilisant le marteau-piqueur)-Policier	cités 2 fois
- Briqueteur-Militaire (sur le front)-Mineur	cités 2 fois
- Policier-Eboueur-Déménageur	cités 1 fois
- Chauffeur de taxi-Bucheron-Pompier	cités 3 fois
- Manutentionnaire-Bucheron	cités 1 fois

On note que certains emplois reviennent plus fréquemment que d'autres (Pompier, policier, éboueur, briqueteur et bucheron).

Les 3 emplois qui seraient plutôt féminins :

Les répondants n'ont pas listé 3 emplois à la fois et seules 11 personnes ont répondu.

- Gynécologue	cités 5 fois
- Esthéticienne-Manucure	cités 2 fois
- Sage-femme	cités 3 fois
- Puéricultrice	cités 1 fois

A la question n°12 formulée ainsi : « Actuellement, l'idée d'une femme occupant un métier autrefois exclusivement « réservé aux hommes », semble être plutôt acceptée, en est-il de même pour un homme qui choisirait un métier dit « féminin ».

Les conseillers d'orientation et d'information de la Martinique ont répondu, sans faire de commentaires :

en %

Oui	Non
40	60

Les Conseillers québécois ont également nuancé leurs réponses :

en %		
Oui	Non	Autres
53,85	34,62	11,53

Leurs explications complémentaires ont consisté à préciser que la question était trop complexe pour y répondre simplement, mais d'une manière générale les femmes ont tendance à accepter les hommes, dans un secteur ou emploi féminins voire à faciliter leur intégration, ce qui, selon les répondants, n'est pas le cas pour les secteurs ou emplois masculins où une démarche similaire n'est pas courante. Les femmes devront « batailler » et faire leurs preuves.

Les résultats du questionnaire relatif à l'opposition nature et culture montrent que le consensus n'est pas effectif. En effet, aux questions relatives à l'existence ou non de compétences sexuées et à leur éventuelle origine, les conseillers sont plutôt partagés. Dans l'ensemble la réponse serait plutôt non.

Tab. 25 - Compétences et caractéristiques sexuées – Réponses des Conseillers

QUESTION	Martinique			Québec		
	oui (%)	non (%)	autres (%)	oui (%)	non (%)	autres (%)
Existence de Compétences/ caractéristiques professionnelles sexuées	30	70	0	34,62	50	15,38

Ceux qui ont répondu « oui » et qui confirment l'existence de compétences sexuées précisent qu'elles sont plutôt acquises. Les conseillers martiniquais l'ont spécifié à 100%. Les réponses des Québécois sont plus nuancées, certains conseillers pensent que ces compétences sexuées sont d'origine biologique et d'autres (11, 11%) considèrent qu'elles sont à la fois biologiquement et culturellement acquises.

Tab. 26 – Compétences innées et acquises

Innées	Acquises	Autres
--------	----------	--------

(raisons biologiques)		Par la culture L'éducation			
Martinique	Québec	Martinique	Québec	Martinique	Québec
en %					
0	33, 33	100	55, 56	0	11, 11

À la question « A qui feriez-vous davantage confiance, à un homme ou à une femme, dans les emplois suivants, les conseillers d'orientation de la Martinique et du Québec ville-capitale ont répondu :

Tab. 27 - Emploi sexué

Emploi	Plus confiance dans un homme (%)		Plus confiance dans une femme (%)		Indifféremment (%)	
	Martinique	Québec	Martinique	Québec	Martinique	Québec
Directeur(e) Général(e)					100	100
Chirurgien(ne)				3,27	100	96,73
Pilote d'avion					100	100
Assistant(e) maternel(le)			30	15		85
Sage-femme			20	44		56

Sachant que les Conseillers de la Martinique et du Québec avaient suivi une formation pour lutter contre les stéréotypes sexuels, nous avons choisi de poser directement la question sur leur éventuelle prise de conscience de l'existence de stéréotypes dans le cadre de leur travail.

Tab. 28 a) - Stéréotypes au travail (Conseillers d'orientation et d'information)

Question		Martinique	Québec
Pensez-vous véhiculer des stéréotypes sur les hommes et les femmes dans votre travail.	Oui (%)	30	16
	Non (%)	50	61.54
	Autres (%)	20	22.46

Pour les Martiniquais : deux remarques principales : il faut lutter contre les stéréotypes sexuels venant de l'éducation familiale, l'emploi de Conseiller d'orientation en Martinique est à prédominance féminine.

Pour les Québécois : la première et principale réponse est de dire qu'ils sont tellement ancrés qu'ils doivent remonter « inconsciemment ». La deuxième remarque est relative au fait que les Conseillers conscients d'avoir des stéréotypes vont être très attentifs à les faire taire, chaque fois qu'ils peuvent.

Question complémentaire qui n'est plus personnalisée et cherche à déculpabiliser l'interviewé :

Tab. 28 b) – Stéréotypes au travail (Professionnels de l'orientation et de l'information)

Question		Martinique	Québec
Pensez-vous d'une manière globale que les professionnels de l'orientation et de l'information véhiculent, sans le vouloir, des stéréotypes sexués ?	Oui (%)	30	42,31
	Non (%)	40	30,77
	Autres (%)	20	26,92

Pour les Conseillers martiniquais, dans la rubrique « autres » les précisions suivantes ont été apportées : le poids de l'éducation fortement sexué et la nécessité de rester vigilant.

Pour les Québécois : tout d'abord, ils semblent établir un lien entre l'existence de stéréotypes et l'âge avancé ainsi que le sexe du professionnel. Ensuite, certains ont précisé qu'ils ne savaient pas, enfin, d'autres encore ont rappelé que tous les professionnels de l'information et de l'orientation ne sont pas encore formés ou le sont insuffisamment.

Les Conseillers de la Martinique, mais pas du Québec, ont bien spécifié que c'est davantage la décision du chef d'établissement, confortée ou non par les enseignants, qui l'emporte en matière d'orientation. Au Québec, la recherche du consensus qui n'est pas simple à obtenir selon les conseillers, est toutefois la règle en matière d'orientation scolaire.

Tab. 28c) – Stéréotypes au travail (Chefs d'Établissements)

Question		Martinique	Québec
Pensez-vous d'une manière globale que les chefs d'établissements véhiculent des stéréotypes sexués ?	Oui (%)	60	65,38
	Non (%)	30	26,92
	Autres (%)	10	7,69

« Autres » pour les Martiniquais : cela consiste à préciser que c'est au cas par cas selon le chef d'établissement.

Pour les Québécois : « autres » permettait de confirmer l'existence de stéréotypes sexués pour les chefs d'établissements « particulièrement du niveau secondaire ».

La même question a été posée pour les enseignant-e-s, mais ni les Martiniquais, ni les Québécois n'y ont répondu.

La dernière question avant celles qui étaient relatives à l'identification du sexe et de la tranche d'âge, proposait aux Conseiller-è-s de formuler trois recommandations, particulièrement celles qu'ils jugeaient « essentielles » pour lutter contre les stéréotypes sexués.

Très peu de répondants en Martinique (50% des répondants) et au Québec ville- capitale (33% des répondants, soit 20/61 répondants).

Tab. 29 – Recommandations générales (Conseillers d'information et d'orientation)

Martinique 78 % sur le total des 28% de répondants	Québec 68 % sur le total de 54% de répondants
Sur 10 propositions : 7 ont concerné des actions à mener sur les jeunes dès la petite enfance dont la finalité serait l'éducation à l'égalité. 3 propositions sur des actions pour instaurer la parité et l'égalité réelle des salaires.	Sur 41 propositions : 26 propositions sont relatives à l'éducation au respect des différences et à l'égalité entre les personnes. 8 propositions ont concerné la formation des intermédiaires dans l'orientation scolaire et professionnelle et dans le recrutement. 7 propositions sur la recherche de femmes charismatiques servant de modèles aux jeunes filles.

Tab. 30 – Trois propositions d'actions

Recommandations Propositions d'actions	Martinique		
Première proposition	Éduquer sur cette question dès la prime enfance (58%)	Valoriser la femme dans le travail aux postes de pouvoir (29%)	Former la famille, les enseignants, les chefs d'établissements (13%)
Deuxième proposition	Utilisation indifférente (non sexuée) des jouets (71,5%)	Donner comme exemple la réussite féminine (14,25%)	Instaurer la parité dans le travail et dans les tâches domestiques (14,25%)
Troisième proposition	Encourager les filles à se diriger vers toutes les filières (57%)	Introduire la mixité dans les jeux à l'école et dans les autres activités (29%)	Valoriser de part et d'autre l'image de chaque sexe (14%)

Recommandations Propositions d'actions	Québec		
Première proposition	Éducation de tous à l'égalité et promotion de la différence (25%)	Utiliser les médias et particulièrement la TV pour passer des messages forts (20%)	Dans les milieux scolaires et professionnels, amener chacun à faire le point sur ses stéréotypes dans le cadre de séances collectives (20%)
	Contrôler et sanctionner davantage les discriminations (15%)	Faire plus de reportages sur les métiers qui sont devenus mixtes pour faire tomber les préjugés (15%)	Revoir tous les supports de présentation des différents métiers qui sont parfois encore sexués (5%)
Deuxième proposition	Sensibiliser davantage les employeurs et leurs RH sur le thème de la lutte contre les stéréotypes (45%)	Promouvoir les histoires d'intégration professionnelle non traditionnelles réussies (30%)	Former les conseillers des agences de placement et des cabinets de recrutement (15%)
	Présenter régulièrement les statistiques (10%)		
Troisième proposition	Valoriser les compétences (55%)	Sanctionner les publicités faisant perdurer les stéréotypes sexués (40%)	Aborder le thème lors de la foire de l'emploi, le salon de la formation, le forum des métiers (5%)

III.3.2. - L'enquête quantitative et qualitative sur la mixité professionnelle relative aux postes de pouvoir dans les entreprises martiniquaises et québécoises

III.3.2.1. - Le contexte économique

Au Québec, à la fin 2011, un journal spécialisé²⁶¹ en économie rassure quant à la bonne santé financière des entreprises québécoises. En 2013, un bilan gouvernemental de la situation économique au Québec²⁶² du ministère des Finances et de l'Économie, fait ressortir que l'économie québécoise poursuit sa croissance malgré un contexte international difficile. Selon les statistiques du ministère des Finances et de l'Économie du Québec et de l'Institut de la statistique du Canada, le marché du travail québécois reste dynamique depuis 2010 et le taux de chômage est contenu. Il est passé de 7,8 % en 2012 à 7,5% en 2014, puis à 7,4% en 2014. La dette des entreprises en pourcentage de leur avoir net est en baisse de 69% en 2011, ce qui constitue le niveau le plus faible depuis 2006. Si la situation économique et financière demeure satisfaisante au Québec, elle évolue de manière différente en France et dans les DOM.

²⁶¹ La situation financière des entreprises au Québec semble solide, du point de vue économique (Desjardins études économiques, www.desjardin.com/économie, Novembre 2011).

²⁶² Le point sur la situation économique et financière du Québec, Ministère de l'Économie et des Finances, printemps Québec, 2013, p. 15-20.

L'INSEE Martinique dans sa revue *Antiane* de juin 2013²⁶³ introduit son éditorial en exposant les conséquences sur l'économie de l'attentisme des entreprises martiniquaises en 2011 et 2012. Un an après, dans l'éditorial de cette même revue en juin 2014²⁶⁴, il est relaté que la morosité ambiante de l'activité mondiale impacte la croissance française qui n'accélère pas en 2013, et permet de qualifier l'activité de la Martinique « d'atone », avec, pour conséquences, le recul de l'emploi salarié et l'augmentation du chômage.

La baisse de l'activité salariale constatée en Martinique depuis 2009 s'est donc poursuivie en 2013 particulièrement dans les secteurs marchands, et 22,8% de la population active est au chômage. Parmi les personnes en emploi, une sur cinq est à temps partiel et les femmes sont davantage concernées par ce temps partiel que les hommes. (27% contre 15% pour les hommes). En 2013, 3 470 entreprises ont été créées mais le ratio de neuf entreprises nouvelles sur 10 qui n'ont pas de salariés tempère le développement de l'activité. Le Journal *Inter-Entreprises* des DOM (Département français d'Outre-Mer) de Septembre 2014, titre ainsi sa page sur l'économie : « Situation économique en Martinique : Tous les indicateurs sont dans le rouge ».

Le discours de l'entreprise sur les questions de mixité et d'égalité professionnelle :

Dans l'éditorial de décembre 2012, disponible sur le site de l'égalité professionnelle à la rubrique « Mode d'emploi pour les PME », les présidents du MEDEF²⁶⁵ (Mouvement Des Entreprises De France) et de la CGPME²⁶⁶ (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises) donnent leur avis sur la pertinence de la création du nouveau site internet sur l'égalité professionnelle à l'initiative de l'actuel gouvernement. Ils font également un point d'avancement des pratiques de leurs entreprises adhérentes.

D'emblée, le président du MEDEF pose le contexte des grandes difficultés où se trouvent actuellement les grandes entreprises françaises.

« La crise économique est violente. L'angoisse sociale est à son comble. La résorption de notre endettement et la reconstitution de notre compétitivité animent les débats et l'action publique. Nous ne devons pas pour autant relâcher notre attention, montrer la moindre faiblesse dans notre vigilance : le combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes doit nous animer à chaque instant. Parce que la misogynie est un racisme. Parce que l'inégalité est contraire à nos valeurs républicaines les plus fondamentales.

J'ai salué la décision du Président de la République de créer un ministère des Droits des femmes. J'ai été une des premières à le demander. Il convient désormais de travailler en

²⁶³ INSEE, « Bilan économique en 2012 », Revue *Antiane*, Martinique, juin 2013, n°76, p. 3-4.

²⁶⁴ INSEE, « Bilan économique en 2013 en Martinique, un redémarrage encore faible », Revue *Antiane*, Martinique juin 2014, n°77, p. 10-13.

²⁶⁵ P. Gattaz est le président du MEDEF.

²⁶⁶ J-F. Roubaud est le président de la CGPME.

profondeur. Commençons par nous attaquer aux préjugés au moment où ils se forment : dans les familles et à l'école. Cassons les représentations stéréotypées qui dictent dès l'enfance des comportements qui se révéleront choquants à l'âge adulte. Dénonçons les images dégradantes véhiculées par certaines séries ou émissions de télévision. (...) »

Tout comme son homologue , le président de la CGPME loue l'apport du site internet, mais en introduction, il qualifie la réalisation de l'égalité professionnelle entre les sexes dans les PME (Petites et Moyennes Entreprises) de « gageure ». *Le Larousse* 2011 à la page 452, définit ce terme comme suit : « Gageure [*gazyr*] n.f. : 1. Vx ou Québec. Engagement à payer un gage si l'on perd un pari. 2. Litt. Acte, projet qui semble défier le bon sens ».

Faudrait-il comprendre ce terme du discours du président de la CGPME dans sa première définition ? Il pourrait ainsi s'expliquer par la référence aux pénalités auxquelles sont soumises les entreprises qui ne respectent pas la réglementation en vigueur en matière d'égalité professionnelle. « (...) à défaut, elles encourrent une pénalité de 1% des rémunérations et des gains ». Faudrait-il y voir également une opinion sur cette question d'égalité, émise de façon implicite ? Sur la question d'égalité, en référence à l'analyse de contenu et en fonction du point de vue d'Osgood (1956) qui précise que « les mots n'apparaissent pas au hasard » et sur la base d'un classement comportant deux opinions contradictoires, pourrait-on accepter l'interprétation suivante ?

Tab. 31 – Egalite entre les sexes dans la PME

Réalisation possible de l'égalité entre les sexes dans la PME	Réalisation impossible de l'égalité entre les sexes dans la PME
L'égalité est possible mais difficile et si on ne la réussit pas on est soumis à un gage (qui est la pénalité prévue par la loi)	L'égalité n'est pas possible, elle défie le bon sens.

Le MEDEF Martinique pour l'année 2013 a pris l'initiative de mener une action de sensibilisation²⁶⁷ des entreprises aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et une action de partages d'expériences dans le monde de l'entreprise. Cette manifestation a été réalisée en avril en partenariat avec une association de femmes cheffes d'entreprises martiniquaises « Martinique Pionnières », et avec le concours de la Délégation régionale aux Droits de la Femme²⁶⁸ et de l' INSEE Martinique.

²⁶⁷ Source : le site du MEDEF Martinique : www.medef-martinique.fr

²⁶⁸ DRDFE.

En 2014, sur le site du MEDEF Martinique, une analyse des amendements au projet de loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, réalisée par le périodique *Les Echos* en janvier 2014²⁶⁹ a été proposée aux membres adhérents. Puis, en date du 19 août 2014, une synthèse très succincte de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 a été présentée et 72 vues y ont été recensées. La consultation du site de la CGPME ne nous a pas permis de noter les actions entreprises sur ce thème car le site semble ne plus être alimenté depuis 2011. Par ailleurs, la taille des entreprises martiniquaises met ces dernières à l'abri de la contrainte forte, en rapport à l'application de la loi française du 27 janvier 2011 sur la place des femmes dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises cotées en bourses. Les entreprises martiniquaises, encore peu convaincues de l'étroite articulation entre performance économique et responsabilité sociétale des entreprises, et évoluant dans un contexte de développement global peu stimulant, sont peu enclines à s'intéresser aux questions touchant à la gestion des ressources humaines, à la qualité de vie au travail et à la lutte contre les différentes formes de discriminations, en dépit -voire à cause- d'une législation abondante et exigeante en matière de protection du salarié.

III.3.2.2. Un appareil juridique très présent dans les relations de travail

Dans le cadre de la comparaison, contrairement aux Etats-Unis où l'Etat intervient peu dans les relations de travail, les systèmes français et canadien semblent présenter quelques similitudes. Au Canada et en France, le gouvernement est présent dans la création et le contrôle des droits, des obligations et des responsabilités des employeurs. Cette forme d'interventionnisme des Etats français et canadiens a pour impact une modification continue de la législation du travail. Les conséquences de cette évolution permanente des règlements de travail et leurs caractéristiques de densité et de complexité provoquent chez certains dirigeants d'entreprise, une perte de repère pour eux-mêmes et pour leurs collaborateurs, les DRH (Directeurs des Ressources Humaines), avec comme effet immédiat un décalage permanent entre la loi et les pratiques des entreprises, soit de manière délibérée, soit le plus souvent par ignorance des derniers textes de lois.

Si les employeurs, d'une manière générale, considèrent que leurs priorités se situent davantage dans le domaine économique que dans le développement social interne, mener une enquête sur les questions de mixité et d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans les entreprises et obtenir un taux de participation significatif, constituent un véritable challenge.

²⁶⁹ D. Perotte, D. (2014) : « Egalité hommes-femmes : Les entreprises sous pression », Le Journal *Les Échos*, Janvier 2014.

III.3.2.3. Une insuffisance de données sur les taux de mixité professionnelle dans le secteur privé

Notre étude porte sur la mixité professionnelle. A ce titre, elle est bien l'un des sujets du thème plus global de l'égalité professionnelle. En raison d'une législation qui, sur certains de ses dispositifs, est à la fois incitatrice mais qui, sur d'autres, devient totalement coercitive, l'encadrement législatif cherche à rééquilibrer des siècles de pratiques inégalitaires entre les sexes dans le travail.

Questionner l'entreprise sur ce sujet pourrait l'amener à révéler des pratiques de gestion de ressources humaines sexuées au détriment d'un sexe ou de l'autre. Inciter l'entreprise à relater d'éventuels comportements discriminatoires qu'elle commettrait même sans volonté de nuire, alors que la législation les interdit, peut amener un biais dans le niveau de contribution des entreprises sollicitées pour participer à l'enquête. Pourtant, enquêter sur un plan quantitatif auprès des entreprises, demeure pertinent car les données disponibles posent rarement un regard précis sur le taux de mixité professionnelle dans les différentes strates de l'encadrement ainsi que pour les différentes catégories de dirigeants. Rares sont les données disponibles qui portent uniquement sur la mixité professionnelle de l'emploi de dirigeant salarié. Comme nous l'avons précisé dans le chapitre 2, les statistiques disponibles à l'INSEE et à l'ISQ regardent les postes de pouvoir sans toujours opérer cette distinction entre les dirigeants non salariés autrement dénommés administrateurs et opérant dans les Conseils d'administration ou de surveillance et les dirigeants salariés sans mandat électif, identifiés par l'emploi de directeur général ou de directeur selon la taille ou le statut de l'entreprise.

Par ailleurs, l'État québécois mais aussi l'État français qui cherchent à inciter les organisations professionnelles et les institutions des secteurs privé et associatif, à s'inscrire dans cette démarche égalitaire, font de l'emploi public un élément de l'exemplarité.

Les opérations d'évaluation des objectifs de renforcement de la mixité des fonctions d'encadrement rendent ainsi compte en termes de données statistiques des résultats obtenus dans le secteur public. Les données sur l'emploi privé demeurent donc relativement peu disponibles. Si elles l'étaient, elles permettraient de mesurer le respect de la réglementation en vigueur et d'évaluer le chemin à parcourir, voire de réviser les actions incitatives développées en la matière.

III.3.2.4. La culture d'entreprise garante du maintien des stéréotypes de genre

En ne gardant pas à l'esprit la fonction de socialisation des entreprises, le risque est important d'oublier qu'elles ont rendu visibles la division sexuée du travail en continuant à embaucher des hommes pour les postes de pouvoir et des femmes pour les assister sur des emplois subalternes.

S'intéresser à l'entreprise privée par des analyses statistiques et qualitatives, c'est circonscrire l'ampleur du contenu des objectifs de déconstruction des stéréotypes de genre dans le travail.

R. de Sainsaulieu²⁷⁰, profondément engagé dans le développement de la sociologie professionnelle, s'est appuyé sur l'approche développée par C. Dubar (1995,1998)²⁷¹ et la construction des identités développées par les socialisations successives, pour procéder à une analyse de la dimension culturelle de l'entreprise. Il déclarera que : « l'identité au travail dépend des conditions d'accès au pouvoir dans les interactions de travail ». Pour ces deux auteurs, la sociologie souligne le caractère « socialisateur » du travail de l'entreprise.

Le critère de constitution de certains groupes professionnels affirmant leur identité collective et oeuvrant ensemble selon des stratégies qui leur sont propres, est étroitement lié à la place qu'occupent ses membres dans l'organisation du travail. Les différents modèles d'identités collectives existant au sein des entreprises soulignent que ces organisations sont bien des lieux de socialisation.

Cette perspective théorique fait du concept de culture un élément central. Dans cette approche, l'entreprise cherchera à développer une culture forte où ses membres, pour peu qu'il trouvent des avantages aux valeurs prônées dans l'organisation, seront les plus fervents défenseurs des traditions. Le changement que symbolise l'accès des femmes aux postes de pouvoir a peu de chance de se concrétiser dans une entreprise où la culture serait forte et profondément imprégnée de valeurs masculines dominantes dans les lieux de pouvoir. Les dirigeants élus et salariés qui sont actuellement au pouvoir et qui sont en majorité de sexe masculin s'organiseront pour en rester détenteurs.

III.3.2.5. Les objectifs

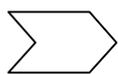
Il s'agit de calculer les taux de féminisation de l'encadrement dans les postes du secteur privé et de pouvoir comparer ceux de la Martinique et ceux du Québec. Il s'agit également de savoir comment les entreprises martiniquaises et celles de Québec ville-capitale conçoivent la mixité professionnelle et respectent les obligations réglementaire et enfin d'identifier les politiques RH et les dispositifs de gestion de ressources humaines. Il s'agit enfin d'identifier la persistance des stéréotypes sexués défavorables aux femmes dans la gestion des ressources humaines particulièrement dans le recrutement.

²⁷⁰ Alter, N., Laville, J-L. (2004), in De Sainsaulieu, R.: « La construction des identités au travail, les nouveaux visages de la croyance », *Revue de sciences humaines*, n° 149.

²⁷¹ C. Dubar (1995), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Édition Armand Colin, 2^{ème} édition revue, 3^{ème} tirage, 1998.

III.3.2.6. La méthodologie de l'enquête

L'architecture de notre enquête est la suivante : elle comprend trois phases qui s'organisent en entonnoir.



- 1. la phase exploratoire globale** dont l'objectif consiste à identifier le taux de mixité de la fonction de direction générale des entreprises martiniquaises et québécoises de 100 salariés et plus.

La Population concernée par l'enquête était celle des dirigeants salariés du secteur privé, occupant l'emploi de directeur général d'entreprises. *L'échantillon* a concerné les entreprises de 100 salariés et plus, tous secteurs confondus hors secteur primaire (agriculture, pêche, chasse..) en Martinique et au Québec au niveau de la région ville-capitale.

- Les outils de collecte (annexes 10,11,12) pour la Martinique ont été constitués une première fois en 2013, puis en début 2014 pour une mise à jour, par :
- l'identification du nombre d'entreprises par taille, par secteur d'activités, par zones géographiques, disponible dans les rapports de l'IEDOM de 2011 à 2013²⁷² (Institut d'Émission des Départements d'Outre-Mer)
- les fichiers de la Chambre de commerce,
- les fichiers des adhérents des organisations patronales, MEDEF, CGPME
- les fichiers de l'Association des Petites et Moyennes Industries (l'AMPI)

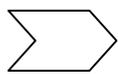
Contrairement à la Martinique, où le nombre d'entreprises demeure limité et où leur identification est possible par recoupement, trouver un répertoire d'entreprises pour le Québec est très difficile. Dans le cadre de nos recherches, nous avons dû contacter la chambre de commerce et d'industrie de la Ville du Québec, le Conseil du Statut de la femme au Québec, par téléphone puis par mail afin d'être aidés pour identifier la structure qui pourrait nous fournir la liste des entreprises de 100 salariés et plus hors secteur primaire. Pour la collecte (annexe 13) au Québec ville – capitale, nous avons dû faire l'acquisition des fichiers d'une société d'état du Québec, dénommée CRIQ, créée en 1969, dédiée à la recherche industrielle et relevant du ministère de l'Économie de l'innovation et des Exportations. Cette société dispose du fichier des entreprises de toutes les régions du Canada qu'elle facture et qu'elle met à disposition par le biais de son moteur de recherche l'ICRIQ.

La méthode qui a été privilégiée pour être exhaustive dans l'identification des entreprises de 100 salariés et plus, particulièrement pour la Martinique, a consisté à construire une base de données et à croiser et à ordonner les différents fichiers des mêmes années pour supprimer les doublons et contrôler les données fournies. Une fois la base de données mise à jour, diverses données statistiques ont pu être établies. Le listing des entreprises sélectionnées pour la ville- capitale du

²⁷² Rapports annuels de l'IEDOM pour la Martinique, années 2011, 2012, 2013, pp. 83-145.

Québec comportait des données complémentaires permettant d'effectuer des statistiques sur la mixité des collaborateurs (N-1) des directeurs généraux salariés.

La phase qualitative exploratoire s'est déroulée en deux fois ; la constitution des fichiers s'est effectuée entre février et mars 2013 puis avec une mise à jour entre février et mars 2014. Concernant la Martinique dans l'établissement de statistiques pour les 53 entreprises en 2014 concernées par l'étude, nous avons été amenée également à nous intéresser à celles dont les effectifs sont compris entre 50 et moins de 100 salariés et qui sont 65 à la même date, tant les premiers résultats nous surprenaient. En effet la législation en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les deux sexes règlemente de façon très stricte les obligations de négocier sur ce thème dans les entreprises à partir de 50 salariés et les résultats semblent indiquer que très probablement les accords sont peu nombreux sur ces thématiques pourtant obligatoires. Pour le fichier des entreprises de la Ville-capitale du Québec, 73 entreprises de 100 salariés et plus ont été sélectionnées.



2. La phase exploratoire ciblée : il s'agissait dans cette étape de procéder à une enquête qualitative afin de connaître le profil professionnel des dirigeants salariés et de leurs collaborateurs appartenant au Comité de direction ou au Comité exécutif. Il nous semblait également opportun de disposer de perceptions sexuées de l'existence ou non d'inégalités ou de discriminations dans l'accès des femmes aux postes de pouvoir, d'identifier le niveau de maturité des entreprises sur cette question afin de tenter de les catégoriser, puis de circonscrire les thèmes clés qui concernent les préoccupations d'entreprises et leurs besoins d'accompagnement (annexes 15,16).

Pour préparer les phases exploratoires globale et ciblée pour la Martinique, nous avons rencontré un certain nombre d'acteurs : tout d'abord la Déléguée régionale aux droits de la femme qui, malgré son implication, se heurte encore à certaines difficultés pour sensibiliser la société martiniquaise civile et mener des actions ciblées. Nous supposons que le manque de connaissance de certains acteurs sur cette question, ou que le maniement d'un sujet trop sensible pour d'autres, combiné à l'insuffisance de moyens alloués tant d'ordre matériel qu'humain et financier rendent très laborieuse et complexe cette mission d'aide à la transformation sociale sur cette question d'égalité entre les sexes. Toutefois, le travail de cette délégation régionale (DRDFE) en réseau fonctionne bien avec certains partenaires locaux²⁷³ et nationaux.

Des rencontres avec les présidents des organisations syndicales patronales ont permis de déterminer les modalités pratiques de déroulement de la phase exploratoire qualitative.

²⁷³ L'ARACT Martinique (Agence Régionale d' Amélioration des Conditions de travail) et l' AGFEMA, le Rectorat...

Des entreprises ont été sélectionnées pour être les entreprises témoins. Elles ont été choisies d'une part parce qu'elles étaient déjà connues dans le cadre de notre activité professionnelle et que de nombreux éléments de contexte seraient disponibles pour faciliter les analyses. D'autre part, nous les avons désignées sur la base de leur représentativité qualitative en raison de leur appartenance à des secteurs d'activité spécifique, tels que la banque et les assurances, l'agroalimentaire, le commerce et l'industrie. Pour le Québec, deux déplacements avaient été prévus pour opérer la partie de l'enquête mobilisant des outils de collecte demandant une présence en face à face. En dehors d'une réelle difficulté au Québec, liée à la question de taille de la province où l'information fournie est très détaillée et donc très dispersée pour le chercheur, la contrainte de distance a pu être contournée par le formalisme systématique des projets, des études, des bilans et des résultats. Sur les questions de mixité et d'égalité professionnelle, les ouvrages et les articles disponibles sur les moteurs de recherche sont d'accès aisé, qu'il s'agisse d'acteurs des secteurs public ou privé.

Les Instituts de la statistique du Canada et du Québec réalisent de nombreuses études en procédant à leur mise à jour. La dimension du genre est bien introduite dans les projets et les résultats fournis permettent de disposer sans difficulté d'analyses quantitatives et qualitatives très satisfaisantes et de leur mise à jour. Par ailleurs, pour les compléments d'information, la simplicité et la courtoisie des acteurs québécois concernés permettent d'avoir des réponses à nos mails et à nos appels téléphoniques, voire même des encouragements.

La population concernée par l'enquête qualitative en phase 2 était toujours celle des dirigeants salariés du secteur privé, occupant l'emploi de directeur général d'entreprise à laquelle on avait ajouté celle de leurs proches collaborateurs appartenant au comité de direction ou comité exécutif. Pour la Martinique, nous n'avons pas eu la possibilité d'identifier de façon précise notre deuxième population cible des collaborateurs proches du dirigeant salarié. Nous avons donc décidé d'illustrer dans notre support d'enquête un schéma permettant aux cadres des entreprises interviewées de déterminer s'il appartenait ou non à la population cible. Pour le Québec, nous disposions de la liste nominative des collaborateurs par entreprise.

L'échantillon a concerné uniquement les entreprises de 100 salariés et plus, tous secteurs confondus hors secteur primaire (agriculture, pêche, chasse..) en Martinique et au Québec au niveau de la région ville-capitale.

Les outils de collecte : Nous avons élaboré deux séries de questionnaires. Le premier s'adressait au dirigeant salarié et le deuxième à ses collaborateurs directs. Nous avons modifié certaines questions adressées aux cadres et dirigeants québécois en raison des différences qui existent. Elles portent sur la codification de l'activité qui est en France le code APE de l'INSEE et au Québec le code SCIAN de l'Institut de la statistique du Canada, Elles concernent également les différences existantes pour

les organes représentatifs des salariés. En France, à partir de 50 salariés en matière de représentation du personnel, il y a les D.P qui sont les Délégués du Personnel, le CE qui est le Comité d'Entreprise et le CHSCT qui regroupe les membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de travail et les DS, Délégués Syndicaux, qui sont les représentants des sections syndicales salariales. Au Québec, la représentation du personnel dans l'entreprise est assurée par une association habilitée.

Le questionnaire à l'attention des dirigeants salariés comportait 30 questions :

Il s'organisait comme suit :

- 4 questions sur le profil socio- démographique
- 7 questions sur le profil professionnel et le positionnement du dirigeant dans l'entreprise
- 3 questions sur les leviers et les freins pour l'accès à l'emploi de dirigeant salarié
- 5 questions sur la mixité professionnelle dans l'entreprise au niveau du Conseil d'Administration, du Codir, de l'encadrement, de l'instance de représentation du personnel, ou des IRP, des emplois
- 4 questions sur l'existence ou non de compétences sexuées
- 2 questions sur l'engagement des hommes et des femmes pour la progression des femmes dans l'entreprise
- 3 questions sur le niveau de connaissance sur les thèmes
- 1 question sur les difficultés rencontrées pour mettre en place la mixité et l'égalité professionnelle dans l'entreprise
- 1 question permettant de classer les actions jugées pertinentes pour œuvrer à l'égalité des sexes dans l'entreprise.

Le questionnaire à l'attention des cadres supérieurs comportait 36 questions :

- 4 questions sur le sexe, l'âge, la situation de famille et la charge de famille permettant de croiser les données et d'avoir une vision précise des différences qui pourraient être liées au sexe de l'interviewé, à sa situation familiale, à son âge. (situées en fin de questionnaire)
- 12 questions sur le profil professionnel
- 2 questions sur la mixité professionnelle concernant le conseil d'administration et la direction générale
- 3 questions sur la perception de freins dans la carrière liés à l'appartenance à un sexe
- 5 questions sur le projet professionnel en lien avec les postes de pouvoir (direction générale)
- 2 questions sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle
- 3 questions sur la perception de compétences managériales sexuées

- 2 questions sur l'engagement des hommes et des femmes pour la progression des femmes dans l'entreprise
- 2 questions sur le niveau de connaissance sur les thèmes
- 2 questions sur le classement des actions les plus susceptibles de faire avancer l'égalité entre les sexes dans l'entreprise.

Les croisements issus de ce double questionnement devaient fournir un premier niveau d'analyse qualitative, nécessaire pour l'organisation des « focus groupes » des entreprises témoins. L'administration des questionnaires s'est réalisée en deux fois pour la Martinique Une première fois pendant 10 jours en mars 2013 et une autre fois en avril 2013 également pendant 10 jours. Pour le Québec, la difficulté a consisté à ne pas pouvoir disposer des boîtes de réception électroniques des sociétés québécoises. La recherche a été longue et il a fallu acheter des listings de courriels auprès d'ICRIQ qui se sont avérés inappropriés, car ne permettant pas de communiquer en direct avec les décideurs par le biais de leurs secrétariats.

Le support privilégié était le même que celui qui a été utilisé pour l'administration des questionnaires auprès des Conseillers d'orientation scolaire, réalisé par boîtes électroniques, avec une gestion avancée soutenue par un système automatisé Survey Monkey, mais cette fois sans résultats.

Concernant les questionnaires adressés au Québec, les mails fournis par ICRIQ étaient inopérants. Nous avons donc eu seulement en retour deux questionnaires remplis par les collaborateurs du dirigeant et un questionnaire complété par un directeur général.

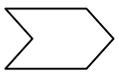
Pour la Martinique nous avons obtenu 17 retours de collaborateurs des dirigeants salariés et quatre questionnaires complétés par les dirigeants. Nous avons effectué, pendant plusieurs mois sur deux ans pour la Martinique, de nombreuses sollicitations par mails et par téléphone afin de garantir le bon déroulement de cette partie de l'enquête qualitative.

Pour le Québec, nous avons pris la décision de ne pas nous déplacer suite aux échanges que nous avons eus avec la directrice²⁷⁴ de la Chaire *Claire Bonenfant-Femmes-Savoirs et Sociétés* de l'université de Laval et aux contraintes financières que cela supposait.

Notre décision de ne pas poursuivre une deuxième fois nos investigations par questionnaire auprès des entreprises québécoises pour lesquelles nous avons déjà établi, dans la phase exploratoire globale, les taux de mixité de leur fonction de direction générale, fut définitivement prise dès janvier 2014.

²⁷⁴ H. Lée-Gosselin : helene.lee.gosselin@ccb.ulaval.ca 418-656-2131 poste : 7283

La chaire spécialisée de cette université a effectué, depuis sa création en 1988, une multitude d'études féministes. Elle constitue l'une des cinq chaires régionales existantes au Canada. La directrice de la Chaire nous avait alerté sur le fait que les entreprises québécoises ne répondaient pas aux sollicitations par questionnaire mais que le sujet les intéressait. De par son expérience et de celle de son équipe, le mode opératoire le plus efficace consistait en la réalisation d'investigations au sein des entreprises. Par ailleurs, elle proposait de mettre à notre disposition ses dernières études réalisées dans les entreprises en 2013 sur ces questions de mixité de la direction supérieure des entreprises.



La troisième et dernière Phase était celle de la vérification de l'hypothèse de l'existence d'une auto-censure des femmes dans l'accès aux postes de pouvoir de l'entreprise.

Nos précédentes investigations nous avaient rendue circonspecte sur l'approche des acteurs de l'entreprise. Nous avons donc décidé de nous adresser aux partenaires qui gravitent autour de l'entreprise.

La Population concernée dans cette dernière étape est celle des consultants chargés d'assister et d'accompagner les entreprises dans le recrutement de leur dirigeant salarié. Il s'agissait très simplement d'évaluer le taux de mixité ou de constater la parité dans l'offre de compétences des personnes postulant sur les emplois de direction générale proposés par annonce et d'identifier dans le déroulement des différentes étapes du processus le taux de présence jusqu'à la présentation des derniers candidats pour la prise de décision.

L'échantillon était constitué pour la Martinique des cinq principaux cabinets de recrutement dont certains rayonnent depuis plusieurs années, sur plusieurs départements. La taille de la région Martinique nous a permis d'identifier rapidement nos interlocuteurs et d'être assurée sur leur participation même minimale. Trois cabinets spécialisés dans le recrutement ont demandé à ne pas être cités et ont insisté afin que leur anonymat soit préservé. Ils ont été contactés par courriel et par téléphone.

Le déroulement de l'enquête : pour le Québec et à leur demande, l'enquête s'est effectuée du 16 au 30 juin 2014 et pour la Martinique du 6 au 28 février 2014.

Le travail d'administration du guide d'entretien auprès des cabinets de recrutements québécois, s'est effectué au téléphone et cette activité a été confiée à une étudiante. En termes de méthodologie : deux séries d'appels téléphoniques ont été nécessaires, les premiers pour identifier la population concernée par la collecte et la deuxième série d'appels, pour prendre rendez-vous et pour procéder à l'entretien téléphonique pendant 10 minutes. Nous avons préalablement effectué une consultation sur le Web qui a permis d'identifier sur la ville-capitale du Québec 37 cabinets de

recrutement et agences de placement. Cette appellation d'agence de placement qui n'est pas usitée en Martinique est simplement un terme différent pour désigner un cabinet de recrutement. Sur cette population cible, nous avons sélectionné les prestataires dont l'offre comportait une assistance au recrutement de cadres de direction supérieure, particulièrement des dirigeants. 16 cabinets et agences de placement ont été identifiés. Sur ces 16 cabinets concernés par l'enquête, 10 d'entre eux ont accepté de participer à l'enquête.

Pour les cabinets de recrutement martiniquais au nombre de 5 les interviews ont été réalisés par téléphone et par courriel et en face à face complémentaire pour 2 cabinets sur 5.

Les outils de collectes de données

Le premier niveau de collecte concernait un guide d'entretien comportant 4 questions.

1. Les femmes postulent-elles autant que les hommes sur les emplois de dirigeant(e) salarié(e) ? Si non, préciser le pourcentage si possible.
2. Les femmes qui postulent, le font-elles dans tous les secteurs d'activités ? sur quelle taille d'entreprises (effectif) ?
3. Pour les femmes qui postulent, s'agit-il d'un phénomène récent ?
4. Sur le retour de vos clients, quel est globalement le niveau de satisfaction concernant l'embauche de femmes à la direction des entreprises ? Quelles seraient leurs points forts ?

Le deuxième niveau de collecte a concerné les cabinets de recrutement martiniquais, les Québécois ayant décidé de ne pas participer en raison de leurs impératifs de production.

2 cabinets sur 5 ont contribué à permettre de faire une analyse plus fine sur la représentativité des femmes dans le déroulé du procès de recrutement de la demande à la présentation pour la décision finale. Les 3 autres cabinets martiniquais n'étaient pas intéressés par une analyse qualitative sexuée de l'offre de compétences pour l'emploi de dirigeant salarié. Il s'agissait sur les prestations d'assistance au recrutement de cadre de direction supérieure ou de dirigeants salariés, terminées et disponibles, de procéder pour chaque poste à un comptage sexué de l'offre de candidature, de la présélection, de la sélection après évaluations, de la décision finale.

La grille permettant l'exploitation était la suivante :

Tab. 32 – Comptage sexué des candidatures

Étapes	Effectif des hommes	%	Effectif des femmes	%
Nb Cv reçus				
Nb candidats rencontrés				
Nb candidats présentés				
Nb candidats rencontrés par le client				
Candidat retenu				

III.3.2.6. - Les résultats de l'enquête sur la mixité professionnelle dans la fonction de direction

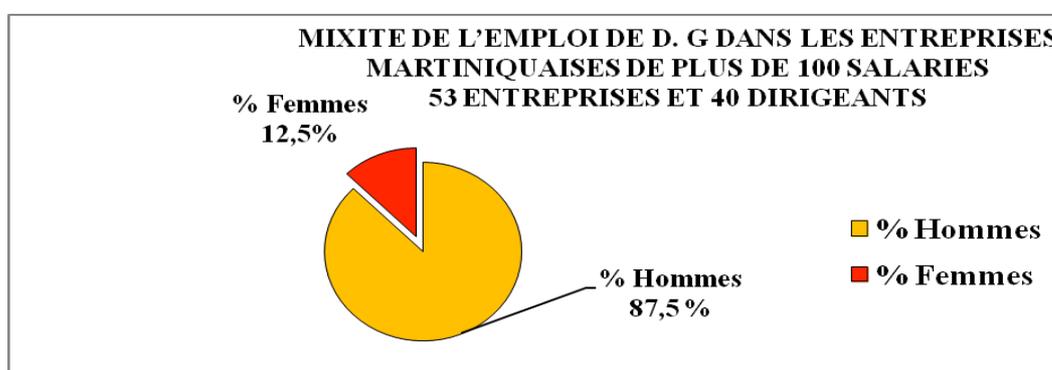
Nous rappelons qu'au niveau des statistiques, la fonction de direction générale pourrait être qualifiée de mixte, si le pourcentage de femmes ou d'hommes se situait entre 40 et 60 %.

Les résultats de la première phase dite exploratoire de la deuxième enquête : les données statistiques de la mixité professionnelle aux postes de pouvoirs des entreprises martiniquaises et québécoises.

- *Pour la Martinique*

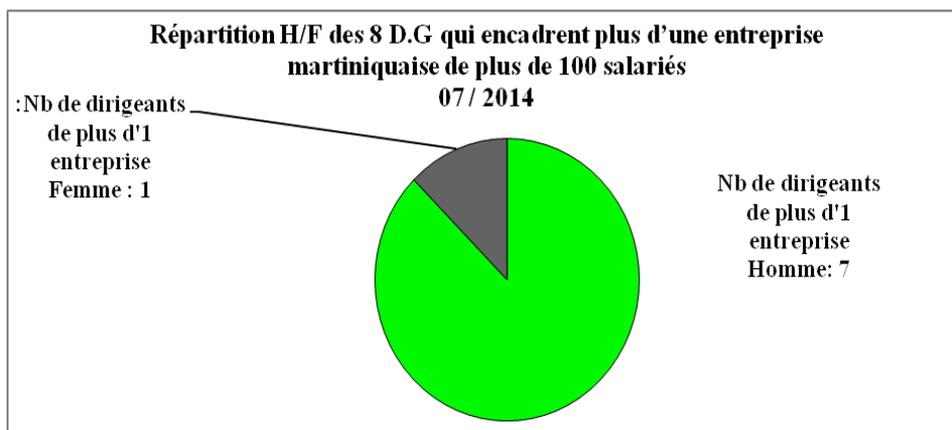
Nous avons identifié pour la même période 53 entreprises de plus de 100 salariés. Sur ce total il n'y a que 40 D.G, hommes et femmes confondus. Seules, 6 entreprises sur 53 sont managées par des femmes. Le taux de mixité calculé pour la population féminine des dirigeants est de **12,5 %** et donc de **87,5%** pour la population masculine des DG. L'emploi de D.G dans les entreprises de plus de 100 salariés n'est pas mixte et demeure, comme pour les entreprises moins de 100 salariés, à prééminence masculine. Il y a 7 fois plus d'hommes que de femmes.

Fig. N° 17- Mixité de l'emploi de D.G. en Martinique



Sur ces 40 dirigeants, 8 encadrent plus d'une entreprise dont 7 hommes et une femme.

Fig. N° 18 – Répartition



Les activités des entreprises dirigées par les femmes dirigeantes sont les suivantes :

On retrouve prioritairement les activités de travail temporaire, tout comme pour les entreprises de moins de 100 salariés et d'autres activités dans le commerce, le nettoyage, et dans la restauration. Les hommes, sur l'emploi de DG, exercent principalement dans les activités de commerce alimentaire, de commerce automobile, dans les télécommunications, puis dans les organismes financiers, le transport aérien, puis dans d'autres activités, comme l'indique le schéma suivant :

Fig. N° 19 - Secteur d'activité des femmes D.G Martinique en 2014

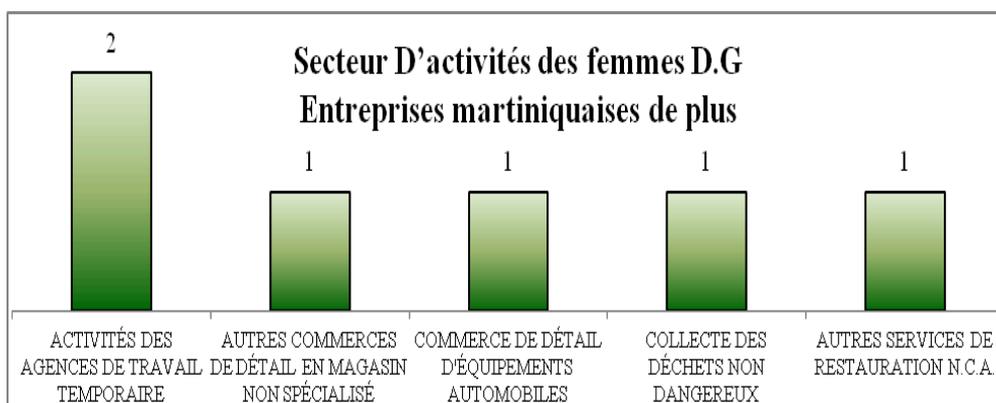
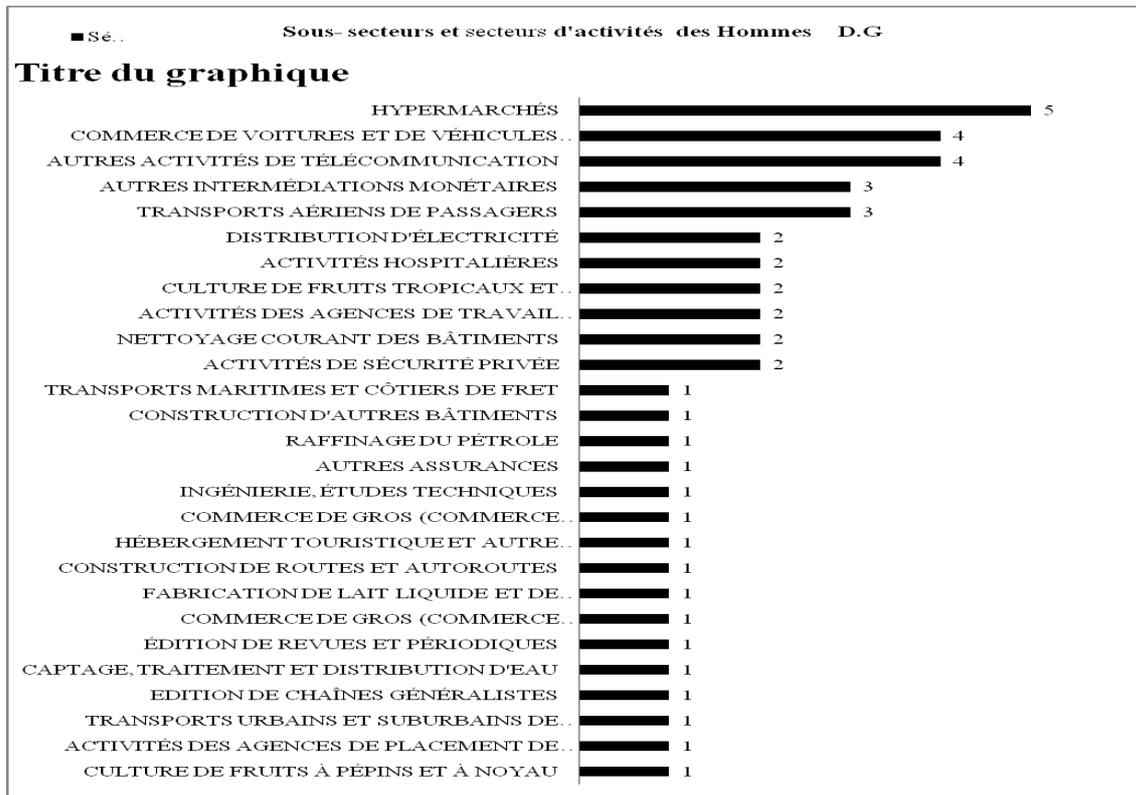
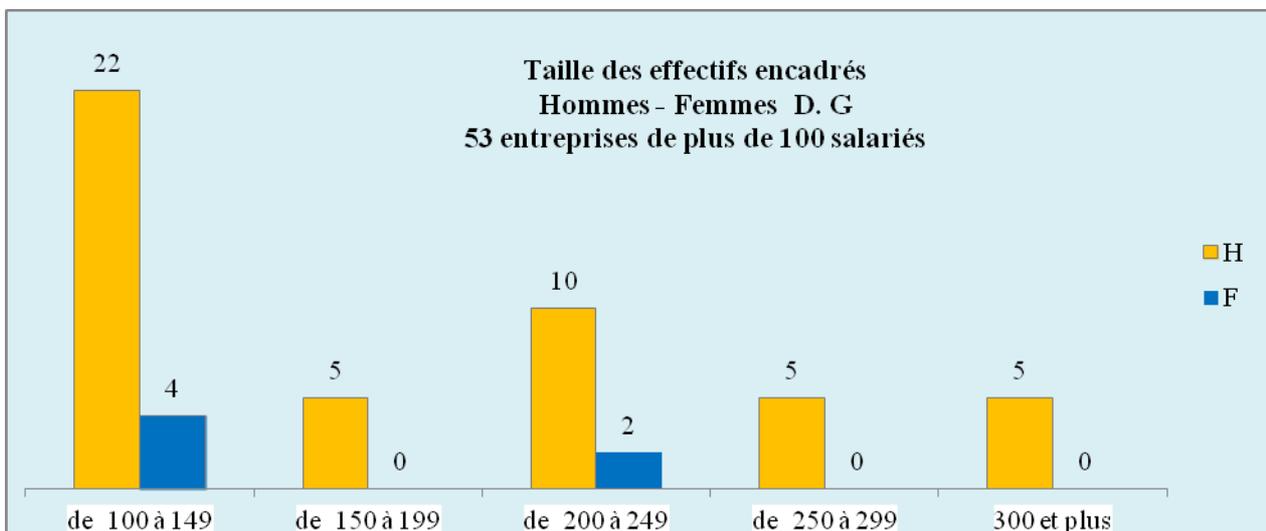


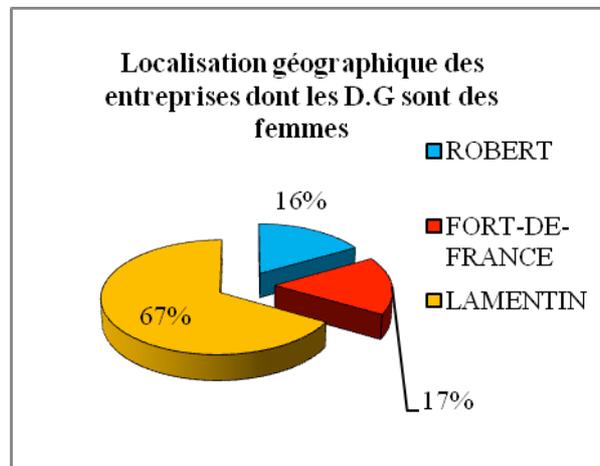
Fig. N° 20 - Sous-secteurs et secteurs d'activités des hommes - D.G



Les effectifs encadrés par l'ensemble des DG représentent 9741 salariés, dont 956 d'entre eux sont encadrés par des femmes, ce qui correspond à un pourcentage de 10% des effectifs totaux, encadrés par des DG femmes. Par ailleurs, ces dernières n'encadrent pas des entreprises de plus de 250 salariés.

Fig. N° 21& 22 - Taille des effectifs et Localisation géographique des entreprises





La localisation géographique des entreprises souligne essentiellement la forte concentration des entreprises sur la conurbation : Lamentin - Fort de France. Au niveau juridique, les entreprises dirigées par les femmes sont principalement des SARL, et pour les hommes, elles sont majoritairement des Sociétés à Actions simplifiées, et à nombre équivalent des SARL, et Sociétés anonymes à CA.

Les résultats de cette première investigation menée avant celle relevant du Québec ville-capitale, nous ont amenée à nous questionner sur le faible de taux de féminisation de l'emploi de dirigeant salarié dans les entreprises martiniquaises de 100 salariés et plus. Nous avons noté dans l'aperçu de littérature que les femmes étaient habituellement affectées ou choisies pour l'encadrement d'équipes de petite taille ; nous avons donc décidé d'observer le taux de mixité professionnelle de l'emploi de dirigeant dans les entreprises martiniquaises de 50 à moins de 100 salariés pour vérifier l'existence d'une contre tendance. Nous en livrons les résultats.

Présentation des données relatives à l'étude de la mixité professionnelle de l'emploi de dirigeant salarié dans les entreprises martiniquaises de plus de 50 salariés et de moins de 100 salariés

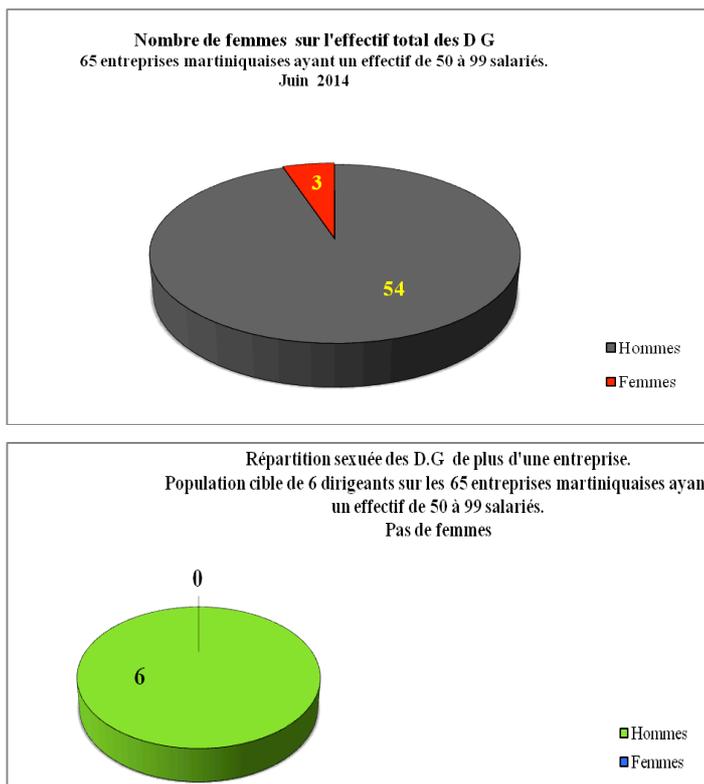
Sur 65 entreprises concernées, nous avons recensé 57 Directeurs Généraux des deux sexes. Nous avons identifié 6 DG dirigeants de plus d'une entreprise ; ce sont essentiellement des personnes de sexe masculin (schéma N°2°)

Les effectifs encadrés par l'ensemble des D.G sont de 4898 salariés, dont 196 d'entre eux sont encadrés par des femmes, ce qui correspond à un pourcentage de 4% des effectifs totaux, encadrés par des DG femmes.

Le taux de mixité pour l'emploi de D.G pour les femmes est de 5% et celui des hommes est donc de 95%. Sur cette base, on peut bien confirmer que l'emploi de Directeur général des

entreprises Martiniquaises de moins de 100 salariés n'est pas mixte au sens de la statistique²⁷⁵, et qu'il est à très forte prédominance masculine.

Fig. N° 23 – Taux de mixité

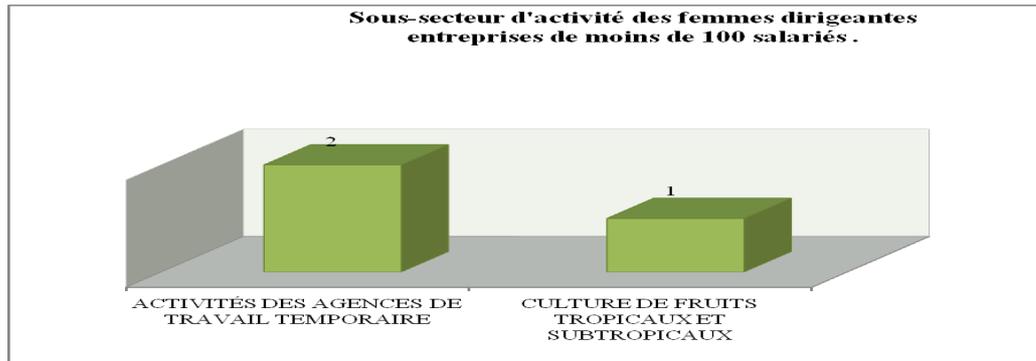


Les activités des entreprises dirigées par les femmes dirigeantes sont les suivantes : activités d'agence temporaire et cultures de fruits. Au niveau des statuts des entreprises, on retrouve la SARL pour les activités de travail temporaire et une SA avec Conseil d'Administration pour la culture des fruits tropicaux.

Les hommes dirigeants sont dans tous les secteurs et sous-secteurs d'activité avec une petite concentration dans les activités d'hôtellerie et d'hébergement, puis de nettoyage industriel et de quincaillerie. Au niveau juridique, les entreprises dirigées par les hommes sont majoritairement des Sociétés à Actions simplifiées, des SARL, et Société Anonyme à CA.

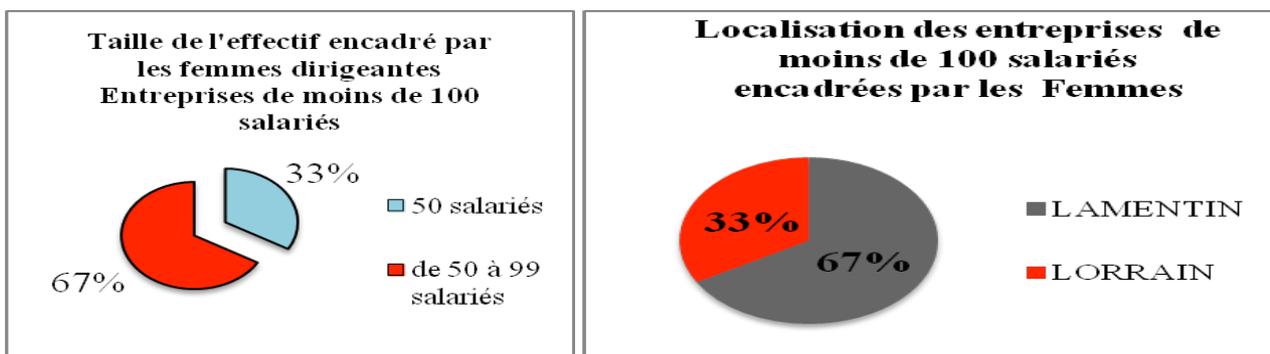
²⁷⁵ Référence INSEE et ISQ. Institut de la statistique de la France et du Québec.

Fig. 24 – Sous-secteur d'activité des femmes dirigeantes



La taille des effectifs des entreprises de moins de 100 salariés, dirigées par les femmes : sur trois entreprises, l'une d'entre elles a juste 50 salariés (culture des fruits tropicaux) et elle est située en zone rurale (commune du Lorrain). Les deux autres ont un effectif supérieur à 70 salariés, et ont des activités de travail temporaire. Elles sont basées là où l'on trouve le plus grand nombre d'entreprises dans la région centre, plus particulièrement dans la ville du Lamentin. Les hommes encadrent à 98% des entreprises de plus de 50 et moins de 100 salariés. La localisation de leurs entreprises est la même que celle des femmes dirigeantes, prioritairement dans la ville du Lamentin puis à Fort de France.

Fig. N° 25 – Taille de l'effectif et localisation des entreprises dirigées par les femmes



Les résultats de la première phase dite exploratoire de la deuxième enquête : les données statistiques de la mixité professionnelle dans les postes de pouvoirs des entreprises martiniquaises et québécoises de 100 salariés et plus.

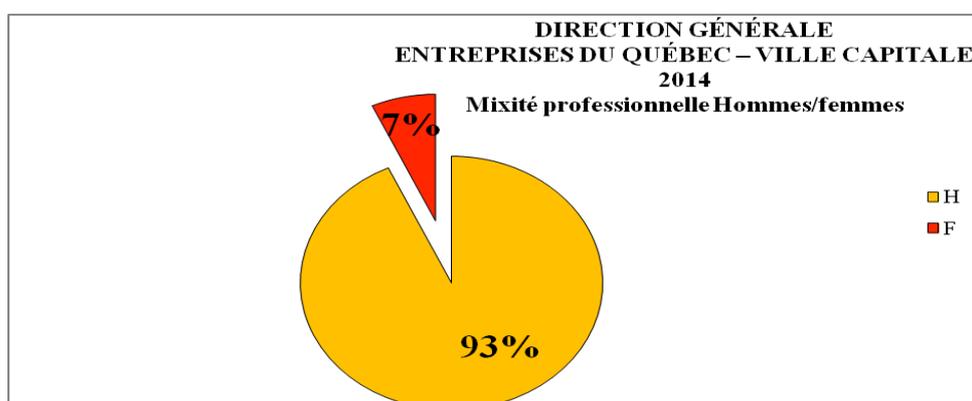
▪ *Pour le Québec ville-capitale*

Mixité professionnelle dans les entreprises québécoises, de 100 salariés et plus

La sous-représentation des femmes aux fonctions de Direction générale se confirme également pour le Québec-ville capitale.

Sur les 73 entreprises de salariés et plus sélectionnées dans la ville-capitale du Québec, nous avons identifié 73 dirigeants : le taux de mixité de l'emploi de DG concernant les femmes DG est de 7%, donc pour les hommes il est de 93%. L'emploi de Directeur général dans les entreprises québécoises de la ville capitale est donc également à très forte prédominance masculine. Pour parler de mixité il aurait fallu avoir au minimum 29, voire 30 femmes pour atteindre le premier seuil de mixité de 40%. 44 femmes auraient été nécessaires pour atteindre le deuxième palier de 60 %. Or nous n'en avons que 5. Il y a 13 fois plus d'hommes que de femmes dans l'emploi de DG, dans les 73 entreprises québécoises ciblées.

Fig. N° 26 – Direction sexuée des entreprises du Québec

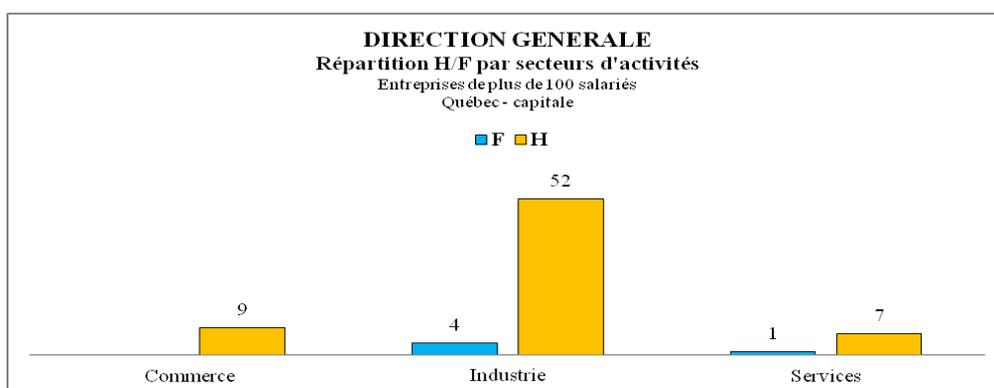


Concernant les activités, nous rappelons que sous le vocable « industrie », le Québec désigne sa production manufacturière. Y sont recensés six sous-secteurs clés qui sont les suivants :

1. Assurances et service financiers
2. Science de la vie
3. TIC et électronique
4. Transformation alimentaire
5. Bâtiments verts et intelligents
6. Matériaux à valeur ajoutée, et matériels de transports.

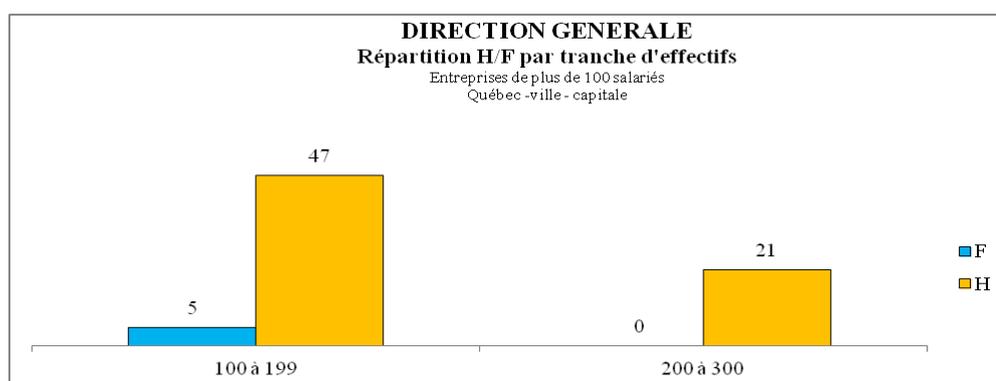
Comme nous l'avons précisé dans les pages précédentes, la production manufacturière est la deuxième source génératrice d'emploi après l'emploi public. Sur le schéma suivant, la prédominance de l'industrie est confirmée. On y retrouve donc l'essentiel des dirigeants des deux sexes. Les femmes D.G sont également dans le service, mais on n'en retrouve pas dans le commerce.

Fig. N° 27 a) – Répartition H/F à la Direction des Entreprises Québécoises



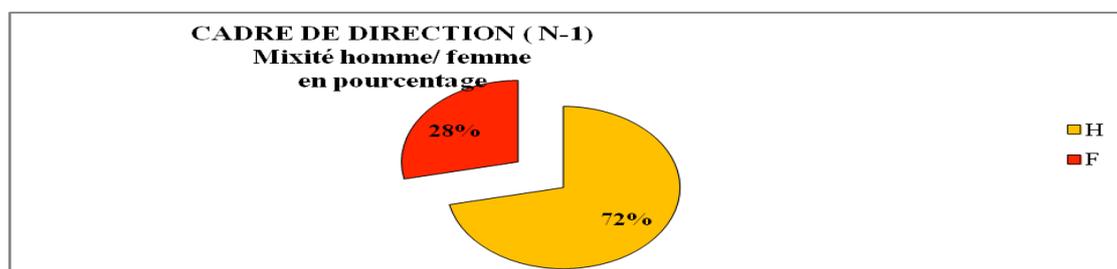
Les effectifs encadrés par l'ensemble des DG représentent 12 057 salariés, dont 778 d'entre eux sont encadrés par des femmes, ce qui correspond à un pourcentage de 7 % des effectifs totaux, encadrés par des DG femmes. Par ailleurs, ces dernières n'encadrent pas des entreprises de plus de 200 salariés.

Fig. N° 27 b) Répartition H/F par tranche d'effectifs



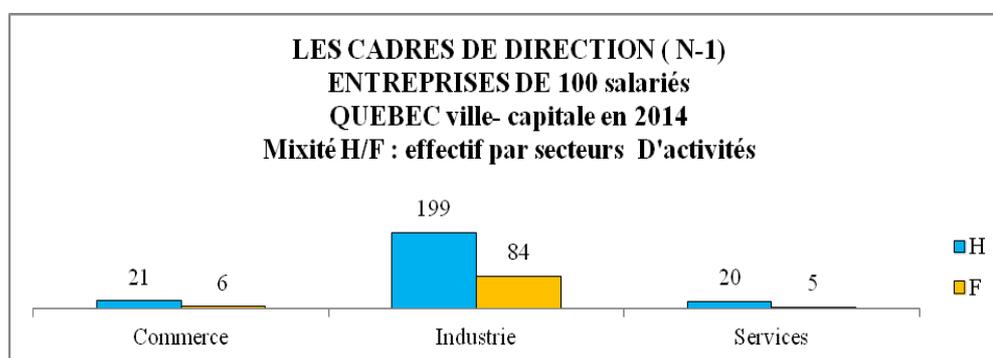
Nous présentons également les taux de mixité relatifs aux emplois d'encadrement. Ce sont les emplois de direction de pôle ou de services, hors direction générale. Ils regroupent tous sexes confondus 335 collaborateurs (240 hommes et 95 femmes). Le taux de mixité global de cette strate d'encadrement pour les femmes est 28%. L'encadrement n'est donc pas mixte ; il est à prédominance masculine.

Fig. N° 28 – Taux de mixité hommes/femmes

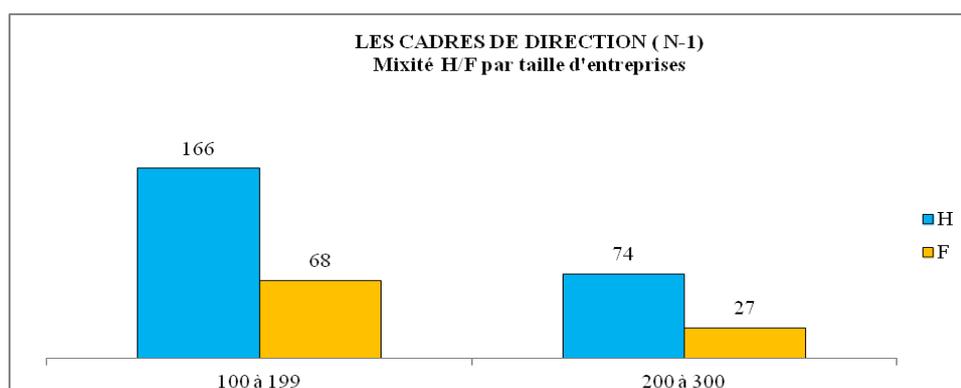


Par secteur d'activité : dans le commerce, le taux de mixité au regard de la présence des femmes est de 22%, dans l'industrie de 30% et dans les services, il est de 20%. La mixité professionnelle hommes/femmes par secteur d'activités n'est pas effective.

Fig. 29. Cadres de Direction et Mixité



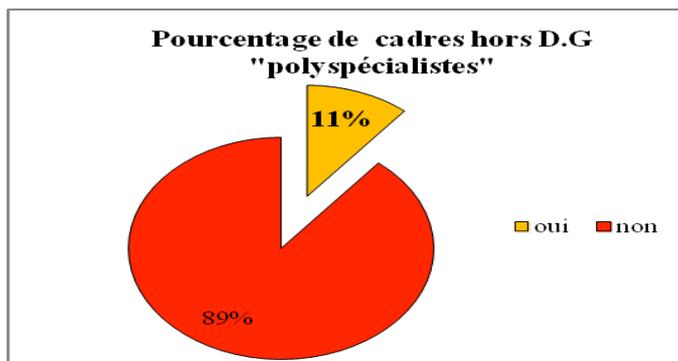
Au niveau de la taille des entreprises, les femmes cadres hors direction générale sont présentes aussi bien dans les organisations de travail de moins de 200 salariés que dans la tranche supérieure.



Nous avons observé une particularité autre que celle relative à la répartition des secteurs d'activités ; elle concerne le fait que dans les entreprises québécoises, on remarque que certaines directions sont polyspécialistes. Contrairement à la France et à la Martinique, où la spécialisation des directions est plutôt posée, les directions de certaines entreprises québécoises regroupent plusieurs fonctions, de deux à quatre fonctions. Les directions vont regrouper par exemple le marketing, la vente, l'export, ou le marketing, la vente, la finance et l'informatique. **11%** des

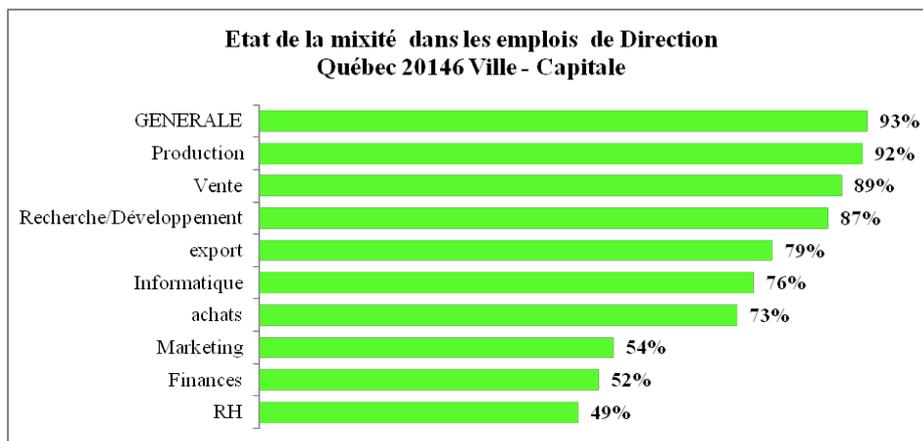
cadres, hors direction générale, sont des polyspécialistes qui cumulent plusieurs fonctions. La poly spécialité est unisexue, elle concerne autant les femmes que les hommes.

Fig. 30 – Cadres « Polyspécialistes »



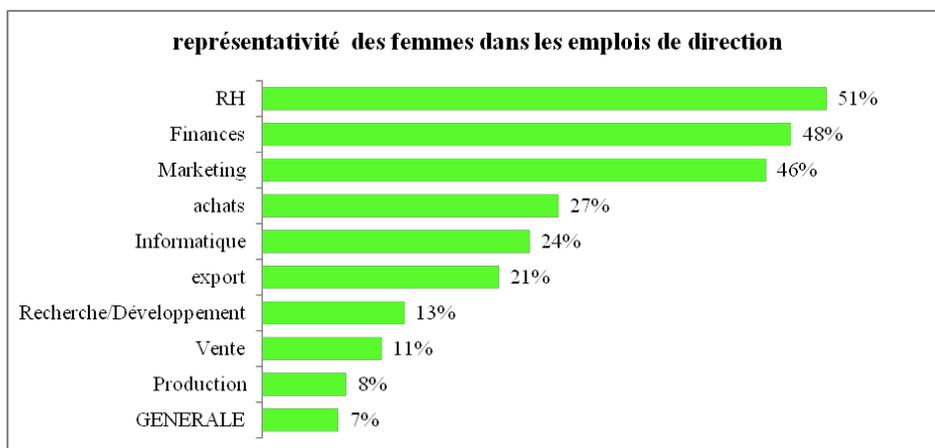
Dans les planches qui suivent, nous présentons l'état récapitulatif de la mixité dans les emplois de direction des 73 entreprises regroupant un total de 12 057 salariés, puis celui de la représentativité des femmes dans les différentes fonctions de l'entreprise.

Fig. N° 31 – Représentativité des femmes dans les emplois au Québec



Erreur ! Référence de lien

hypertexte non valide.



Ces tableaux permettent de souligner que sur 10 fonctions, sept d'entre elles dépassent 60%, ces dernières représentent des fonctions où la prédominance d'un sexe sur l'autre est forte. En l'occurrence dans les fonctions d'encadrement, direction générale comprise, le sexe dominant est masculin. Seules quelques fonctions sont mixtes car comprises entre 40 et 60%. Elles sont au nombre de trois et sont les suivantes :

Tab. 33 – Fonctions mixtes

Fonction	H	F	TOTAL
Direction des RH	20	21	41
Direction des Finances	26	24	50
Direction du Marketing	19	16	35

En Conclusion : Sur 408 cadres de direction, DG compris, il y a 100 femmes (5 DG et 95 cadres féminins) et 308 hommes (68 DG et 240 cadres masculins), donc trois fois plus d'hommes que de femmes aux postes de pouvoir dans les 73 entreprises ciblées.

Phase 3 relative à la vérification de l'hypothèse d'auto-censure des femmes dans l'accès aux fonctions de direction supérieure

Les résultats de la phase exploratoire détaillée relative aux questionnaires adressés aux dirigeants et à leurs proches collaborateurs de direction, n'ayant pas été concluants en raison du trop faible nombre de retours tant au niveau des entreprises martiniquaises que québécoises, nous choisissons de vous présenter les résultats de la phase de vérification de l'auto-censure des femmes dans l'accès aux poste de pouvoir.

Les cabinets de recrutement martiniquais au nombre de 5 ont répondu comme suit aux questions suivantes :

Au préalable, pour tous les cabinets martiniquais interviewés (annexe 18), le consensus s'est fait sur le constat que peu d'emplois de dirigeants salariés sont proposés à l'embauche dans le marché du travail martiniquais. Ce sont plutôt les emplois de collaborateurs proches des dirigeants qui sont proposés dans l'offre d'emploi des cadres. Par ailleurs, les cabinets n'ont pas tous les mêmes procédures de recrutement . la variante s'introduit à la fin du procès, sur deux étapes :

○ **La présentation d'une « short list » :**

- ❖ 1.1 C'est-à-dire soumettre au client dans le cadre d'un jury pas plus de trois candidats sélectionnés ayant préalablement, mais pas toujours, été évalués.

- ❖ 1.2 la présentation d'une liste de candidats pour laquelle le décideur peut choisir de rencontrer tous les candidatures sélectionnés.

- **L'absence de période d'intégration et de suivi post-recrutement par le prestataire**

Dans notre étude nous nous sommes préoccupés essentiellement de l'accès des femmes aux postes de décision. Mais le maintien des femmes sur ces postes semble tout aussi problématique que leur accès. Dans le recrutement, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, c'est quand le candidat a été embauché que commence véritable son évaluation. D'ailleurs, le droit français qui prévoit une période d'essai pour permettre à l'entreprise de ne pas garder une nouvelle recrue qui ne ferait pas l'affaire, n'a nullement pris en compte le temps d'adaptation et d'intégration qui est estimé à 6 ou 9 mois selon le degré d'expertise du candidat. Quand une femme est embauchée en tant que dirigeante, il n'est pas certain que l'organisation de travail soit préparée à collaborer.

La dernière remarque extraite des synthèses des interviews avec les responsables de cabinets de recrutement martiniquais est la suivante : parfois, les commanditaires précisent dans leur demande les caractéristiques des ressources humaines de l'organisation à pourvoir, en spécifiant que l'emploi dans l'entreprise est fortement féminisé ou masculinisé. Ils demandent que les candidats présentés permettent de rajeunir la pyramide des âges, ou encore d'équilibrer la représentation des sexes dans l'entreprise. Sur les questions de mixité et d'égalité professionnelles, les remarques demeurent encore à la marge.

Pour les 5 cabinets martiniquais

1. Les femmes postulent-elles autant que les hommes sur les emplois de dirigeant(e) salarié(e)?
Si non, préciser le pourcentage si possible.

Cabinets de recrutement	Réponses
Répondant N°1	Oui
Répondant N°2	Oui
Répondant N°3	Oui
Répondant N°4	Non en généralisant 60 % d'hommes et 40 % de femmes
Répondant N°5	Oui

- 4/5 ont répondu « oui les femmes postulent autant que les hommes »
- 1/5 a répondu « non, les femmes ne postulent pas autant que les hommes »

2. Les femmes qui postulent, le font-elles dans tous les secteurs d'activités ?

Sur quelle taille d'entreprises (effectif) ? Pour les femmes qui postulent, s'agit-il d'un phénomène récent ?

Cabinets de recrutement	Réponses
Répondant N°1	Oui sauf le BTP - la massification de l'offre féminine - phénomène récent
Répondant N°2	Oui elles ont leurs préférences
Répondant N°3	Oui de plus en plus -phénomène récent- 5 dernières années
Répondant N°4	Oui moins de 300 salariés - phénomène récent - 10 dernières années
Répondant N°5	Oui phénomène récent - 5 dernières années

- 3/5 ont répondu OUI
- 2/5 ont répondu en précisant que les femmes ont leurs préférences
- 4/5 disent qu'il s'agit d'un phénomène récent (entre 10 et 5 ans)
- 1/5 précise une demande d'encadrement de moins de 300 salariés

Sur le retour de vos clients, quel est globalement le niveau de satisfaction concernant l'embauche de femmes à la direction des entreprises ? Quelles seraient leurs points forts ?

Cabinets de recrutement	Réponses
Répondant N°1	Pas répondu
Répondant N°2	Pas répondu
Répondant N°3	Le même que pour les dirigeants-hommes
Répondant N°4	Pas de retours
Répondant N°5	Plutôt satisfaits - sérieuses - travailleuses- plus à l'écoute

Pour les 10 cabinets de recrutement et agences de placement québécois au nombre de 10 ont répondu comme suit aux questions suivantes :

3. Les femmes postulent-elles autant que les hommes sur les emplois de dirigeant(e) salarié(e) ? si non préciser le pourcentage si possible ?

Cabinet de recrutement	Réponses
Répondant N°1	Non (60 pour les hommes et 40 pour les femmes) approximation
Répondant N°2	Oui
Répondant N°3	Oui
Répondant N°4	oui
Répondant N°5	Oui
Répondant N°6	Non (20 pour les femmes et 80 pour les hommes) approximation
Répondant N°7	Oui
Répondant N°8	Non (75 pour les hommes et 25 pour les femmes) approximation
Répondant N°9	Non (ne peut pas chiffrer)
Répondant N°10	Oui

- 4/10 ont répondu non ; les femmes ne postulent pas autant que les hommes
- 6/10 ont répondu oui ; les femmes postulent autant que les hommes

1. Les femmes qui postulent, le font-elles dans tous les secteurs d'activités ? Sur quelle taille d'entreprises (effectif) ? Pour les femmes qui postulent, s'agit-il d'un phénomène récent ?

Cabinets de recrutement	Réponses
Répondant N°1	Non. Elles ont leurs domaines de prédilection. Pas de problème sur la taille de l'entreprise. Phénomène récent : moins de 10 ans
Répondant N°2	Oui, elles postulent partout mais elles préfèrent les domaines de la santé, de l'administration, de la comptabilité, des ressources humaines, des finances. Phénomène récent
Répondant N°3	Non, elles s'intéressent moins aux emplois de l'industrie, du bâtiment, du génie technique. Phénomène récent : moins de 8 ans
Répondant N°4	Oui, elles postulent partout mais elles préfèrent les domaines de l'administration, de la comptabilité, des finances. Phénomène récent
Répondant N°5	Oui, pas de problème sur la taille de l'entreprise. Phénomène récent
Répondant N°6	Non, elles s'intéressent moins aux emplois de l'industrie et de la mécanique ; pas de problème sur la taille de l'entreprise. Phénomène récent
Répondant N°7	Oui, mais elles préfèrent les domaines « plus naturels » comme la santé, l'aide aux personnes. Pas de problème sur la taille de l'entreprise . Phénomène récent de moins de 5 ans
Répondant N°8	Non, mais pas de problème sur la taille de l'entreprise. Phénomène récent moins de 10 ans
Répondant N°9	Non , elles vont plutôt sur « des emplois féminins » dans le tertiaire – ne sait pas - c'est la continuité -pas de phénomène récent
Répondant N°10	Oui, pas de problème sur la taille de l'entreprise. Phénomène récent

- 4/10 non car elles ont leurs préférences
- 3/10 oui mais elles ont leurs préférences
- 1/10 pas sur tous les secteurs sans commentaires complémentaires
- 2/10 oui tous les secteurs
- 6/10 postulent quelle que soit la taille de l'entreprise
- 4/10 n'ont pas répondu
- 10/10 considèrent que la massification des offres de candidature féminine aux postes de direction supérieure est récente, l'évaluation en termes d'années se situe dans une fourchette allant de 10 à 5 ans.

2. Sur le retour de vos clients, quel est globalement le niveau de satisfaction concernant l'embauche de femmes à la direction des entreprises ? Quels seraient leurs points forts ?

Cabinets de recrutement	Réponses
Répondant N°1	Plutôt satisfaits- très qualifiées- compétentes- avec de l'empathie
Répondant N°2	Plutôt satisfaits – ne font pas les « fanfaronnes et les impulsives contrairement aux hommes »
Répondant N°3	Plutôt satisfaits- très qualifiées- rigoureuses
Répondant N°4	Plutôt satisfaits- grosses travailleuses -
Répondant N°5	Certaines entreprises demandent des femmes dirigeantes - plus sérieuses - très qualifiées
Répondant N°6	Satisfaits – sérieuses et fidèles
Répondant N°7	Plutôt satisfaits- réfléchies- esprit analytique
Répondant N°8	Dans la bonne moyenne
Répondant N°9	Pas plus que pour les hommes
Répondant N°10	Plutôt satisfaits- très qualifiées- fermes- avec de l'empathie

▪ **6/10 plutôt satisfaits**

- 1/10 satisfait
- 1/10 parité dans la satisfaction
- 1/10 n'a pas répondu
- 1/10 dans la bonne moyenne
- **4/10 Qualifiées à très qualifiées**
- 2/10 sérieuses
- 2/10 (dans la bonne moyenne et pas plus que les hommes)
- 2/10 avec de l'empathie

Autres qualificatifs : compétentes, fermes, réfléchies, esprit analytique, fidèles, rigoureuses , pas impulsives, pas fanfaronnes, travailleuses.

Pour le deuxième niveau de contribution à la vérification de l'hypothèse, seuls deux cabinets martiniquais sur 5 ont répondu à la collecte d'informations sur l'offre sexuée de compétences.

1. Cabinet X (dénommé ainsi pour respecter l'anonymat) prestataire de services sur plusieurs départements :

Directeur du développement – 2011

Étapes	Nombre d'hommes ayant postulé	%	Nombre de femmes ayant postulé	%
Nb Cv reçus = 103	96 hommes	93	7 femmes	7
Nb candidats rencontrés = 9	5 hommes	56	4 femmes	44
Nb candidats présentés = 8	4 hommes	50	4 femmes	50
Nb candidats rencontrés par le client = 7	4 hommes	57	3 femmes	43
Candidat retenu	1 homme	100	0 femme	0

Directeur Commercial Régional - 2011

Nb Cv reçus = 129	87 hommes	67%	42 femmes	33%
Nb candidats rencontrés = 20	16 hommes	80%	4 femmes	20%
Nb candidats présentés =5	2 hommes	40%	3 femmes	60%
Nb candidats rencontrés par le client = 2	1 homme	50%	1 femme	50%
Candidat retenu	1 homme	100%	0 femme	0%

Directeur Général - 2012

Nb Cv reçus = 134	102 hommes	76%	32 femmes	24%
Nb candidats rencontrés = 34	30 hommes	88%	4 femmes	22%
Nb candidats présentés = 1	1 homme	100%	0 femme	0%
Nb candidats rencontrés par le client = 1	1 homme	100%	0 femme	0%
Candidat retenu	1 homme	100%	0 femme	0%

Directeur Comptable Groupe 2013

Étapes	Nombre d'hommes ayant postulé	%	Nombre de femmes ayant postulé	%
Nb Cv reçus = 100	65 hommes	65	35 femmes	35
Nb cv rencontrés = 20	14 hommes	70	6 femmes	30
Nb candidats présentés = 6	3 hommes	50	3 femmes	50
Nb de candidats rencontrés par le client = 3	2 hommes	66	1 femme	34
Candidat retenu	0 homme	0	1 femme	100

Manager de transition – Responsable de centre de formation - 2013

Nb Cv reçus = 25	11 hommes	44%	14 femmes	56%
Nb candidats rencontrés = 8	1 homme	13%	7 femmes	87%
Nb candidats présentés = 6	1 homme	17%	5 femmes	83%
Nb candidats rencontrés par le client = 6	1 homme	17%	5 femmes	83%
Candidat retenu	0 homme	0 %	1 femme	100%

Synthèse :

Sur 5 recrutements, 4 sont des emplois de direction supérieure et un correspond à un emploi de direction d'une entreprise de moins de 50 salariés. Sur les 4 emplois de direction supérieure, il y a plus d'hommes que de femmes qui postulent et la mixité professionnelle n'est pas effective (moins de 40%). Dans la phase finale liée au choix des candidats, trois hommes et une femme ont été choisis par les employeurs respectifs.

Pour l'emploi de direction de petit établissement, il y a eu plus de femmes que d'hommes qui ont postulé sur cet emploi qui appartient aux activités de service (activité de formation), toutefois la mixité était effective dans l'offre de candidature puisque les hommes étaient présents à hauteur de 44%. Dans la phase finale liée au choix du candidat, c'est une femme qui a été choisie. Nous notons au passage que l'emploi de « manager de transition » est une forme de contrat de mission de direction par intérim, qui correspondrait à une forme de CDD (contrat à durée déterminée) puisqu'il s'agit pour le « manager de transition » d'occuper l'emploi provisoirement, soit dans l'attente de l'arrivée du titulaire, soit parce que ce dernier était indisponible sur la période.

En conclusion : Dans l'analyse faite pour ce cabinet de recrutement martiniquais, il y a plus d'hommes que de femmes qui postulent sur les emplois de direction supérieure. Dans un cas sur cinq, la mixité dans l'offre de compétences a été effective, puisque les femmes dépassaient le taux « seuil » de 40%, précisément le taux était de 56%. Sur les choix des candidats, sur les 5 recrutements : trois hommes et deux femmes ont été choisis, ce qui correspondrait sur les 5 emplois, en termes de représentativité au taux « seuil » de la mixité.

2. Cabinet Y (dénommé ainsi pour respecter l'anonymat) prestataire de services travaillant essentiellement localement

DGA : Directeur Général-Adjoint (moins de 300 salariés)

Étapes	Nombre d'hommes ayant postulé	%	Nombre de femmes ayant postulé	%
Nb Cv reçus = 121	74 hommes	61%	47 femmes	39%
Nb candidats rencontrés = 9	5 hommes	56%	4 femmes	44%
Nb candidats présentés = 3	2 hommes	67%	1 femme	33%
Nb candidats rencontrés par le client = 3	2 hommes	67%	1 femme	33%
Candidat retenu	0 homme	0%	1 femme	100%

DGA : Directeur Général Adjoint (moins de 150 salariés)

Étapes	Nombre d'hommes ayant postulé	%	Nombre de femmes ayant postulé	%
Nb Cv reçus = 92	68 hommes	74	24 femmes	26
Nb candidats rencontrés = 9	5 hommes	56	4 femmes	44
Nb candidats présentés = 8	4 hommes	50	4 femmes	50
Nb candidats rencontrés par le client = 7	4 hommes	57	3 femmes	43
Candidat retenu =	1 homme	100	0 femme	0

DGA : Directeur Général (- moins de 200 salariés)

Étapes	Nombre d'hommes ayant postulé	%	Nombre de femmes ayant postulé	%
Nb Cv reçus = 138	71 hommes	51%	67 femmes	49 %
Nb candidats rencontrés = 20	14 hommes	70	6 femmes	30
Nb candidats présentés +=7	6 hommes	86	1 femme	14
Nb candidats rencontrés par le client =5	4 hommes	80	1 femme	20
Candidat retenu	1 homme	100	0 femme	0

Synthèse :

Sur 3 recrutements pour des emplois de direction supérieure, il y a plus d'hommes que de femmes qui ont postulé. Seul, dans un cas sur trois la mixité dans l'offre de compétences a été effective, puisque les candidatures des femmes ont dépassé le taux de 49%.

Sur les 3 recrutements , dans le cadre du choix final : ce sont deux hommes et une femme qui ont été choisis. On constate une prééminence masculine dans les postes de pouvoir de l'entreprise.

Chapitre IV - ANALYSES ET DISCUSSIONS

Dans ce dernier chapitre, nous procédons dans un premier temps, à l'analyse des résultats qui nous semblent significatifs par rapport à notre objet de recherche pour les soumettre à discussion dans une perspective théorique explicative. Dans un second temps, nous formulerons des propositions pour mieux réussir la mixité et l'égalité professionnelle dans les entreprises.

IV.1. - Un premier résultat transversal à nos enquêtes sur le terrain

IV.1.1. - Mixité et égalité professionnelle : une question mineure pour les Martiniquais

Le premier résultat à soumettre à l'analyse consisterait à vouloir affirmer que les thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle intéressent peu les Martiniquais dans l'ensemble. En effet, il a fallu développer des modèles de sollicitation extrêmement poussés, et de la pugnacité pour obtenir des rendez-vous, et pour insister afin qu'ils ne soient pas annulés à la dernière minute. Le temps accordé aux interviews se réalisait en général montre en main et ne dépassait pas trente minutes. Des entreprises témoins, ciblées pour participer aux groupes « focus », qui avaient donné leur accord de principe en 2010 et dont les représentants, directeurs généraux et cadres des ressources humaines étaient présents aux réunions préparatoires, se sont désistés, sans fournir de motif précis, malgré des relances régulières de notre part.

Nous avons pu noter un intérêt de la part de certains chefs d'entreprises, mais il nous a semblé qu'il relevait essentiellement d'une curiosité intellectuelle et que le lien ne se faisait pas nécessairement avec l'entreprise ni d'ailleurs avec la réglementation en vigueur. Certaines enquêtes, pour se réaliser, ont dû être menées en deux temps sur plus de deux années. La première année, après avoir essuyé un refus, une nouvelle tentative était réalisée l'année d'après, parfois avec succès, parfois sans retour sur notre investissement en temps.

Pourtant, dans une société qui a connu 200 ans d'esclavage, et où les questions de discriminations, de racisme, de catégorisation, sont encore au cœur des revendications identitaires, on peut être surpris de la tranquille indifférence sur la question des inégalités entre les femmes et les hommes. Nous sommes tentés de faire appel à N. Fraser (2011) qui aborde le concept de « déni de reconnaissance²⁷⁶ ». Elle écrit :

(...) « J'ai proposé une approche alternative, qui consiste à traiter de la reconnaissance comme d'une question de statut social. Dans cette perspective, ce qui doit faire l'objet d'une reconnaissance n'est pas l'identité propre à un groupe mais le statut pour les

²⁷⁶ Fraser, 2011, p. 79.

membres de ce groupe de partenaires à part entière dans l'interaction sociale. Lorsque les modèles institutionnalisés de valeurs culturelles constituent certains acteurs en êtres inférieurs, en exclus, en tout autres, ou les rendent simplement invisibles, c'est-à-dire en font quelque chose de moins que des partenaires à part entière de l'interaction sociale, alors on doit parler de déni de reconnaissance et de subordination statutaire. Dans cette perspective, le déni de reconnaissance n'est ni une déformation psychique, ni un tort culturel autonome, mais une relation institutionnalisée de subordination sociale ».

Pour étayer ce point de vue, nous pouvons prendre quelques exemples supplémentaires. Tout d'abord remarquons que les moyens alloués à la Délégation Régionale aux Droits de la Femme de la région Martinique sur les plans matériel, humain et financier, semblent en décalage avec les exigences d'une mission de ce type, au regard de la feuille de route du gouvernement actuel. Cette délégation est actuellement portée à bout de bras par une seule personne, qui ne dispose ni d'un secrétariat ni d'un budget en augmentation. Toutefois cette Délégation peut s'appuyer sur un réseau local qui fonctionne avec certains partenaires spécialisés dans l'emploi, la formation, les conditions de travail²⁷⁷.

En fin d'année 2013, deux manifestations à l'initiative de la Délégation aux droits des femmes de la Martinique, ainsi que certaines actions d'informations et de débats avec le public sur les questions du genre, ont été proposées, Il a fallu constater le manque d'engouement des Martiniquais sur la question et le peu d'implication du monde de l'entreprise, car à chaque manifestation, le public était plus que clairsemé.

Ensuite, il faut noter qu'il n'y a pas de femmes aux postes de pouvoir des trois organisations syndicales patronales, tant à la présidence qu'au secrétariat général. Ces organisations sont les suivantes :

1. le Mouvement des Entreprises de France,
2. la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises,
3. l'Association des Petites et Moyennes Industries.

Par ailleurs, il existe en Martinique une seule association d'Union des femmes militantes féministes²⁷⁸, qui s'est plutôt attaquée aux violences faites aux femmes, en raison de leur persistance. Cette association est très connue mais peu populaire, en raison de sa forme d'expression estimée trop passionnée et que certains Martiniquais, hommes et femmes, jugent proche de la misandrie.

²⁷⁷ L'ARACT Martinique et l'AGFEMA (Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail et l'Association de Gestion de l'Environnement de la Formation en Martinique

²⁷⁸ Au moment de nos investigations, 2012- 2013, il n'y avait qu'une association féministe militante, une deuxième vient de se créer en 2014.

D'autres indicateurs sont disponibles : lors de la journée de la femme le 8 mars 2014, un certain nombre d'actions ont été menées par les partenaires locaux, dont la mission relève -ou est proche- des questions de la condition féminine. Dans ce contexte, à l'initiative du principal journal régional de l'Île, une conférence sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes a été organisée. Elle a bénéficié d'une propagande médiatique relativement impressionnante. Les messages radiophoniques, les publicités sur les chaînes télévisées, les encarts dans la presse locale et spécialisée, laissaient augurer d'une bonne participation de la société civile à cette manifestation. Son déroulement était prévu en début de soirée, au centre de la ville capitale, Fort-de-France. Mais nous avons pu noter que dans le public, il n'y avait qu'une vingtaine de participants, et seuls quatre hommes étaient présents.

Quelques mois plus tard, en juillet 2014, s'est tenue la *Première Université de l'égalité entre les hommes et les femmes*. Cette manifestation officielle sous l'égide de la Ministre des droits de la femme de l'époque a été organisée par l'ARACT Martinique. La diversité et la pluralité des thèmes abordés chaque jour pour des cibles différentes laissaient supposer une présence importante des représentants des différentes institutions partenaires mais aussi des entreprises. Dans les faits, en dehors d'une petite partie de l'assistance, constituée d'un public spécialisé, l'auditoire était plutôt restreint.

Actuellement, la question de la mixité et de l'égalité professionnelle demeure dans la sphère des partenaires experts et dans celle du secteur public, dont les pratiques de gestion de l'égalité entre sexes sont davantage sondées par l'INSEE Martinique que celles du secteur privé. L'entreprise martiniquaise n'est pas particulièrement sensibilisée au thème de la mixité professionnelle. Pour préparer notre enquête par questionnaire et pour organiser les groupes-focus, nous nous sommes intéressée à deux catégories d'acteurs de l'entreprise :

1. les dirigeants salariés
2. les cadres supérieurs ayant en charge la fonction de gestion des ressources humaines et qui sont les proches collaborateurs des dirigeants et membres des comités de direction ou des comités exécutifs.

Pour les six dirigeants d'entreprises de plus de 100 salariés, appartenant aux deux sexes, il s'agissait, dans le cadre de deux questions ouvertes, de s'exprimer librement sur la sous-représentation des femmes dans les fonctions de direction générale et de donner leurs points de vue sur les déterminants explicatifs de cette situation. Les dirigeants masculins dans l'ensemble avaient préparé leur discours et choisi leurs mots ; leurs idées s'exprimaient dans une grande neutralité et ne permettaient pas de décoder leurs représentations sur cette question, ce qui constituait tout de même un précieux renseignement sur l'attention qu'il allait falloir apporter aux questionnaires dans leur organisation.

Pour pouvoir contacter les dirigeants, les secrétariats de direction nous ont systématiquement dirigée vers les directions ou services des ressources humaines. Nous n'avons pas toujours bénéficié d'un excellent accueil et le motif évoqué a été le plus souvent celui du manque de temps. Il nous a fallu plusieurs échanges (deux au téléphone, suivis de deux mails ; le premier pour exposer notre démarche et le second pour rappeler que nous n'avions pas eu de réponse à notre premier courriel). Le dernier échange consistait en un entretien téléphonique où nous devions expliquer de nouveau notre démarche et l'objectif de la rencontre avec leur dirigeant. Nous avons entendu que ce thème ne s'inscrivait pas dans l'actualité sociale immédiate des entreprises martiniquaises. La mise en relation avec les dirigeants a tout de même été facilitée, lorsque nous rappelions la réglementation en vigueur et le type de sanction.

En Martinique, l'emploi de cadre dirigeant de la fonction ressources humaines communément nommé DRH (Directeur des Ressources Humaines) ou RRH (Responsable des Ressources Humaines) est un emploi qui est à prédominance féminine. Aussi avons-nous été surprise du manque d'intérêt pour ce thème et de la volonté manifeste de ne pas en faire un sujet prioritaire, alors que vraisemblablement, les conditions d'exercice en tant que cadre de sexe féminin dans l'entreprise, le rendait nécessaire.

Nous avons retrouvé cette même attitude de *déni*²⁷⁹ chez deux dirigeantes sur trois, qui considéraient que le sujet était important mais « *qu'il appartenait à chacun de faire ses preuves* », et qui précisaient en martelant les mots « *que seule la compétence est la voie de la réussite* », qu'elles étaient trop sollicitées par les organisations féminines et les institutions d'Etat sur le thème du « *plafond de verre* ». Ces différentes remarques nous renvoient à des analyses déjà effectuées par d'autres chercheurs, où il avait été constaté que les femmes qui arrivaient à accéder aux fonctions supérieures de l'entreprise, donc au domaine du masculin, modifiaient leurs comportements pour s'adapter, pour se faire accepter par le monde masculin, et que cette envie légitime n'était pas sans effets négatifs sur l'avancée de la cause des femmes.

Kanter (1977) a théorisé sur l'effet du nombre de femmes dans les organisations, où, quand elles sont en sous-effectif à des postes de manager ou de pouvoir, elles deviennent des figures de proue (*tokens*). Il identifie trois conséquences de cet état de fait. Tout d'abord, l'attention est focalisée sur ces femmes, ce qui les oblige à en faire davantage et la pression de la performance peut parfois être insupportable. Ensuite, la frontière avec les autres cadres managers ou supérieurs de sexe masculin

²⁷⁹ Ventura, D. (2007) : *Sous la neutralité, le déni, Notes sur la question du genre dans l'action sociale*, Eres, 150 pages.

est renforcée et les différences soulignées. Enfin, *ces figures de proue* sont classées « dans un type social existant ».

La question du nombre de femmes dans une organisation donnée sera reprise en 1996 par Rinfret et Lortie-Lussier qui la jugent centrale. En effet, la perception que les femmes qui travaillent ont de leur statut et de leur contribution à la culture d'entreprise semble un élément déterminant dans leurs choix de carrière.

L. Wright (2001) reprendra le terme de *tokens* qu'elle transformera en *tokenisme* afin de désigner :

(...) « des situations où les frontières entre deux catégories sociales sont très légèrement perméables. Dans ces situations, certains membres du groupe dit « de bas statut » parviennent à se hisser dans les sphères fréquentées par les membres du groupe de « haut statut ».

Il faut noter l'attitude de certaines femmes qui sont sollicitées pour servir de « nouveaux modèles féminins » et qui n'acceptent pas de le faire systématiquement. Ceci interpelle S. Landrieux-Kartochian (2003) qui a noté, dans ses ouvrages sur le plafond de verre, l'existence « d'un syndrome de la reine des abeilles » (Staines, Tavris & Jayaratne, 1974). Cette micro-théorie apporterait une explication à ce qui pourrait être qualifié de manque de solidarité féminine. Landrieux- Kartochian indique :

« (...) Qu'il semblerait par ailleurs que les femmes en position de « tokens » ne soient pas forcément les plus favorables à des actions positives vis-à-vis des autres femmes. En effet, ces femmes privilégiées qui ont eu beaucoup de mal pour parvenir à dépasser le plafond de verre apprécient cette position d'unique femme parmi les hommes, et font donc tout pour maintenir cette position de privilégiée. Elles en deviennent des juges plus sévères vis-à-vis des autres femmes qui tentent de percer le plafond de verre. Ce phénomène est connu sous le nom du « syndrome de la reine des abeilles »

IV.1.2. Une meilleure conscience de la portée des thèmes relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle au Québec

Malgré des résultats mitigés sur certains plans, le Québec demeure une province canadienne qui dispose d'une véritable maturité sur ces questions. Dans le cadre de nos investigations menées au Québec sur le terrain et à distance par téléphone et par mail, nous avons été favorablement impressionnée par la prévenance des interlocuteurs. Qu'il s'agisse de partenaires relevant de différentes institutions spécialisées ou non sur ces questions, ou de représentants des entreprises, ou encore de responsables de chaire spécialisées dans les universités, ou de conseillers d'orientation, l'intérêt pour le thème est systématiquement confirmé lors de nos échanges. Dans le cadre de nos investigations nous avons plusieurs fois eu des contacts téléphoniques et des échanges de mails avec deux interlocuteurs du Conseil du Statut de la femme, lorsque nous cherchions à accéder aux

répertoires des entreprises de la Ville-capitale du Québec. Nous souhaitons également connaître les différentes sources officielles de la documentation disponible sur la mixité professionnelle dans les entreprises québécoises. Nos interlocuteurs nous ont ouvert leurs réseaux professionnels et permis d'accéder à de nouveaux partenaires.

Mais, si pour les Québécois, les thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelles sont des sujets connus et bien identifiés, il n'y a pas systématiquement de convergence au niveau des idées et avis sur ces questions.

Les structures organisationnelles de l'égalité du gouvernement québécois, sont au nombre de trois :

1. Le ministère de la Culture de la Communication et de la Condition féminine
2. Le secrétariat à la Condition féminine et son réseau gouvernemental de responsables de l'égalité entre les hommes et les femmes.
3. Le Conseil du Statut de la femme

Elles développent chacune dans leurs champs respectifs des stratégies opérationnelles extraites des politiques publiques en matière d'égalité entre les sexes.

Ce qui caractérise la politique du gouvernement québécois en la matière est relatif à ses trois angles d'attaque :

Le premier angle est relatif à une stratégie spécifique qui est liée aux différentes actions du plan triennal en matière d'égalité entre les sexes. A la fin de ces trois années, un bilan des résultats, des freins et des leviers, commente la réalisation de la stratégie afin que le prochain plan d'action assure la continuité de cette marche laborieuse pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le deuxième angle concerne la stratégie sociétale. Le gouvernement québécois est conscient qu'il ne peut porter seul ce vaste chantier de transformation sociale. Il a donc construit un vaste réseau de partenariats institutionnels et privés. Dans cette approche, on considère que l'homme, l'individu de sexe masculin, n'est pas un frein à l'avancée de l'égalité entre les sexes, mais un partenaire privilégié. Aussi, dans la mise en œuvre de la stratégie, sa participation est requise, qu'il s'agisse des sphères publiques ou privées. L'égalité n'est pas seule une affaire de femmes dans la stratégie gouvernementale.

La dernière et troisième stratégie est relative à l'approche transversale : elle renvoie à une démarche qui fait de l'A.D.S. c'est-à-dire de l'Analyse Différenciée des Sexes, qui est un outil, une démarche, une philosophie qui questionnent chaque étape d'un projet de la société québécoise. La finalité est de vérifier de façon détaillée qu'il n'a pas d'incidences négatives dans la mise en œuvre d'un projet gouvernemental, ni sur les hommes ni sur les femmes et qu'il ne reproduira pas les biais sexistes actuellement combattus.

Cette différence de sensibilité dans l'approche de cette question sociétale s'est ressentie dans la qualité des résultats de notre première enquête tant du point quantitatif lié au nombre de réponses obtenues que sur le volet qualitatif avec une volonté des conseillers d'orientation québécois d'apporter des compléments de réponses voire des suggestions.

IV.2. - Les résultats sur le thème des stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire et les perspectives théoriques

Concernant les résultats et dans le cadre de la comparaison, nous avons pu noter quelques éléments intéressants qui demeurent encore en débat dans la revue de littérature sur l'orientation sexuée, conséquence probable de la socialisation sexuée pratiquée par la famille. Les postures et énoncés des Conseillers d'information et d'orientation sur leurs propres représentations sociales des métiers constituent une opportunité d'opérer un retour sur les composantes des représentations sociales sous le prisme de la théorie du noyau central.

IV.2.1. - Sur les répondants

Au niveau des similitudes, nos remarques concernent tout d'abord le fait que les conseillers d'orientation psychologues qui ont répondu, sont en majorité des femmes (70 % pour la Martinique et 67% pour le Ville capitale du Québec). La part de l'échantillon ayant répondu pour la Martinique n'était pas représentatif du point de vue quantitatif mais nos échanges avec le cadre responsable de quatre structures nous ont permis de noter que l'emploi de Conseillers au niveau de la Martinique était à prédominance féminine sans mixité professionnelle (moins de 40% de représentants du sexe masculin). Compte tenu de l'appartenance à un sexe, et malgré la formation des conseillers dans le domaine principal de la psychologie, répondre à ce type de questionnaire peut être un acte très subjectif, si l'on s'en réfère à C. Chiland²⁸⁰(1998) : « Si le **Je** accompagne toutes nos pensées, ce n'est pas un sujet au neutre, car nous ne cessons pas un instant de nous sentir un homme ou une femme ».

Ensuite, nous retrouvons une même tranche d'âge chez les répondants, entre 35 et 49 ans (80 % pour la Martinique et 64 % pour la ville-capitale du Québec). Pour les dissemblances, et compte tenu de nos propos préalables, nous avons noté que les Québécois se sont davantage impliqués dans l'enquête ; ils ont répondu à toutes les questions, sauf la dernière, située à la fin du questionnaire. Par ailleurs, ils n'ont pas hésité à donner des avis parfois « non politiquement corrects ». Ils ont systématiquement alimenté la rubrique « autres » et représentent un échantillon acceptable du point de vue également quantitatif, avec plus de 50 % de répondants.

²⁸⁰ Chiland, C. (1998) : *Le Sexe mène le monde*, Paris, Calmann-Levy, page 32.

IV.2.2 - Sur les résultats proprement dits

Dans notre approche exploratoire nous voulions connaître quels étaient les profils et le sexe des jeunes demandeurs, pensant que la fréquentation était identique dans les deux territoires considérés. Pourtant, les centres d'information et d'orientation de la Martinique reçoivent principalement des filles alors que ceux de la ville-capitale du Québec reçoivent autant de filles que de garçons.

En Martinique, lorsque les jeunes sont accompagnés, ils le sont principalement par la mère avec un pourcentage de 92%. Ce pourcentage est de 33% pour les Québécois. Au Québec, la grande majorité des enfants qui sont accompagnés le sont par des personnels spécifiques (assistante sociale, éducateurs, éducatrices...). L'accompagnement effectué par les deux parents en Martinique ne se situe qu'aux alentours de 8%, ce qui correspond peut-être à l'augmentation des familles monoparentales dont le chef de famille est la mère, ou qui souligne probablement le fait que les activités familiales de la sphère privée sont principalement portées par les femmes, mères de famille. L'explication de la présence des mères, malgré un taux plus satisfaisant de présence des deux parents accompagnateurs (18%) pour le Québec, est probablement liée, comme en Martinique, hors la problématique de la monoparentalité, à l'inégale répartition des tâches de la sphère privée, et ce également chez les Québécois. Sur le thème des mères qui élèvent seuls leurs enfants, les auteurs sont partagés ; certains y voient la cause de la non réussite scolaire au niveau des adolescents et d'autres non. Le sociologue H. Lagrange (2010) qui a cherché à identifier l'effet de la monoparentalité selon le sexe sur la réussite scolaire fera référence aux résultats d'études faites aux États-Unis : « Les études faites aux USA, montrent la dissymétrie de cet effet selon le sexe du seul parent : les enfants élevés par leur père seul réussissent moins bien que ceux élevés par leur mère seule, et d'autre part, quand on tient compte du statut professionnel de la mère, le fait d'être élevé par une mère seule n'est pas un handicap pour la réussite sociale ».

IV.2.2.1. - Les sources d'influence du projet d'orientation des jeunes

Les analogies entre les deux territoires portent principalement sur les sources d'influence. Les répondants ont estimé que les principales sources d'influence du projet d'orientation relevaient par ordre d'impact et pour les filles : des résultats scolaires/des aspirations professionnelles du jeune/des stéréotypes sexués sur les métiers/de la connaissance des métiers et des filières.

Pour les garçons, les sources d'influence principales sont d'abord leurs aspirations professionnelles/les stéréotypes sexués des métiers/les campagnes de recrutement/les résultats scolaires et les métiers des parents.

On peut souligner que selon le point de vue des Conseillers des deux espaces comparés, les stéréotypes sexués sur les métiers se situent bien dans le haut de liste en tant que source d'influence

agissante sur la définition du projet d'orientation du jeune. Par ailleurs, comme le précisent les données du tableau qui suit, ces stéréotypes constituent une source d'influence plus opérante pour les garçons que pour les filles, même si ces dernières y sont relativement sensibles. Selon les Québécois, les autres sources d'influence principales seraient également « le salaire ».

Tab. 34 - Synthèse des principales sources d'influence du projet d'orientation du jeune

Les items	Pour les filles à la Martinique	Pour les filles à Québec Ville-capitale	Pour les garçons à la Martinique	Pour les garçons à Québec Ville-capitale
	N° d'ordre	N° d'ordre	N° d'ordre	N° d'ordre
Les résultats scolaires du jeune	1	2	5	3
Les aspirations du jeune	2	1	5 bis	1
Les stéréotypes sexués concernant les métiers	3	4	1	2
Les aspirations des parents	4	5	4	
La connaissance des métiers et des filières	5	3	3 bis	4
Les campagnes de recrutement air /mer /terre			2	4 bis
Les métiers des parents			3	4 ter

Si les classements sont plutôt proches en Martinique et à Québec Ville-capitale pour chaque sexe concerné, les sources d'influence sont différentes pour les filles et les garçons.

Dans le projet d'orientation, il existe une multitude d'éléments qui peuvent jouer un rôle d'influence ; il peut s'agir des résultats scolaires, de ses capacités cognitives, de la situation économique de la famille, de son éloignement des lieux de formation de culture, des échelles de valeur familiales qui sont centrales... Ces premières composantes dont certaines sont objectives viennent se combiner à d'autres, plutôt affectives : les rêves du jeune, ses envies, les conseils de son entourage, ses traits de caractère, l'information des médias, les éléments de publicité, les croyances et les normes en vigueur dans un contexte spécifique lié à une communauté d'appartenance. Au-delà, l'environnement plus large peut venir se positionner également comme une contrainte forte qui rend les parcours professionnels aléatoires. Il peut s'agir de la situation économique et politique d'un pays, de son taux de chômage. De ce canevas-type, à l'intersection de toutes ces composantes peut émerger un projet d'orientation dont la variabilité peut être considérable.

IV.2.2.2. L'influence familiale

Sur le potentiel d'influence de chaque composante, les auteurs sociologues ou psychologues ont des approches qui diffèrent, ainsi J. Lautrey²⁸¹ considère que les : « caractéristiques de vie et de travail

²⁸¹ J. Lautrey, J. (1990) : *Classes sociales, milieu familial, intelligence*, Paris, PUF, 1990, p. 283.

liées au statut socio-économique des parents déterminent leurs pratiques éducatives qui à leur tour influent sur le développement intellectuel de l'enfant ». Elle considère sans peut-être l'exprimer clairement qu'il y aurait un lien étroit entre la catégorie socio-professionnelle des parents et la réussite scolaire. D'une manière générale, le jeune le verbalise clairement et son conseiller d'orientation le confirme : l'influence de l'environnement familial semble une composante clé dans l'élaboration du projet d'orientation. Ainsi, faire des études courtes ou longues, dans telle filière ou telle autre filière et se destiner à tel ou tel corps de métiers s'expliqueraient en grande partie par la structuration, les caractéristiques et les stéréotypes en vigueur dans l'environnement familial. La littérature sur l'influence familiale est abondante et fait état d'un nombre impressionnant de variables familiales qui seules ou groupées, influent sur le projet d'orientation du jeune. Sans procéder de façon exhaustive, nous en listons quelques-unes :

- Le niveau socio-économique et culturel de la famille
- La composition de la famille
- L'origine ethnique de la famille
- Les pratiques éducatives
- Les valeurs familiales
- L'encouragement parental.

L'importance de l'environnement familial et l'influence que les auteurs lui prêtent permettent de s'intéresser à la famille comme institution centrale du processus de socialisation primaire ; l'école comme deuxième étape est catégorisée par la sociologie dans la socialisation secondaire.

IV.2.2.3. La socialisation par la famille, une socialisation sexuée

La socialisation par la famille débute pendant l'enfance, voire à la naissance, et son impact peut demeurer vivace tout au long de la vie de l'individu, malgré la poursuite du processus de socialisation avec l'école, l'entreprise, les pairs, les médias... La socialisation par la famille s'effectue principalement par les pratiques éducatives, par des relations affectives, par la transmission de valeurs, par l'inculcation de conduites à tenir. Le conditionnement, l'imitation, l'observation, la sanction et l'encouragement de l'enfant sont des modes opératoires de transmission. Dans la famille, chaque parent de sexe opposé est passé lui-même par un processus de socialisation complexe qu'il reproduira quand il aura à son tour des enfants. Dans ce processus, les parents ont intériorisé de nombreux stéréotypes, certains sont communs et d'autres sont distincts. Sur les rôles assignés à chaque sexe, dans la vie privée et professionnelle, des jeunes parents choisiront, soit de déroger aux normes sociales en vigueur, soit pour la plupart, de reproduire ce qu'ils ont acquis durablement dans les différentes étapes du processus de socialisation. En matière de stéréotypes sexués, l'influence de la famille est puissante. Les sociologues qualifient la socialisation de la famille de socialisation sexuée. La socialisation sexuée pourrait se définir par le

constat que les enfants reçoivent des socialisations différentes selon leur sexe biologique. La transformation de la différence biologique en différence sociale correspond à la transformation d'une identité sexuelle en une identité sexuée.

C'est durant la socialisation primaire que commence la socialisation différenciée ; les parents qui attendent un enfant dont ils connaissent le sexe vont mettre en place avant la naissance tout une organisation portée par leurs stéréotypes. C'est ainsi que la chambre, la layette du bébé sera encore en bleu s'il s'agit d'un garçon et en rose pour une fille. A l'observation, cette pratique demeure encore vivace. Pour P. Bourdieu, l'habitus puise sa source dans les différentes étapes de la socialisation et à ce titre la socialisation primaire, par la famille est bien sûr concernée. Une des conséquences de l'habitus sexué est qu'elle engendre des mécanismes de pensée différents avec pour impact des comportements différenciés. N. Jonas²⁸², pour introduire la définition de la socialisation sexuée, indique en préalable que les concepts de masculin et de féminin sont des constructions sociales et ont peu à voir avec la nature : « Les caractéristiques associées aux hommes et aux femmes dans n'importe quelle société sont façonnées par la socialisation qui permet l'intériorisation des normes de comportements sexuées, d'autant mieux acceptées qu'elles paraissent naturelles ». Marie Duru-Bellat considère que les parents²⁸³, c'est-à-dire la famille, participe à cette socialisation sexuée en se comportant, certainement inconsciemment, de façon différente selon le sexe de leur enfant. De son point de vue, les parents stimuleraient le langage chez les filles et la motricité chez les garçons.

Les stéréotypes sexués comportementaux semblent se développer par une pluralité de ressources, tels les jeux, les contes et les histoires pour les enfants, les couleurs, les vêtements, les activités sportives, artistiques, l'imitation des pratiques et comportements parentaux. Si nous nous arrêtons sur les bandes dessinées, les livres, les contes pour enfants et sur les dessins animés qui sont les « compagnons » des enfants pendant la prime enfance, ils véhiculent très tôt sur des cerveaux très réceptifs des modèles féminins et masculins.

Dans les livres, contes et histoires enfantines, les filles sont représentées, selon le thème, comme passives, craintives, sages, peu téméraires, studieuses, attendant leur prince charmant, n'étant pas cruelles envers les animaux, soumises à une belle-mère cruelle et acariâtre ou à l'inverse, elles peuvent emprunter les traits de séductrices, de sorcières jetant des sorts, apportant la peur, la maladie et la désolation. Toutes les qualités et défauts ou autres comportements que l'on prête aux jeunes filles, aux femmes dans les histoires écrites racontées ou filmées correspondent aux modèles-

²⁸² Jonas, N. (2007) : *La Famille*, Edition Bréal, Collection : thèmes et débats en sociologie, Jean- Fleury, Paris, p. 129.

²⁸³ Duru-Bellat, M. (1990) : *L'école des filles*, Edition L'Harmattan.

types féminins, avec un inventaire relativement précis des qualités et des défauts considérés comme strictement féminins.

Pour les garçons, dans les histoires pour enfants, ils sont souvent téméraires, indisciplinés, curieux, batailleurs, inventifs, ou héros à moto ou à cheval, sachant conduire toutes sortes d'engins pour libérer le monde d'un savant fou, ou pour emmener une douce et jolie jeune fille loin des méchants, ou à l'inverse, il sont dépeints comme des êtres cruels et sanguinaires (ce sont les Indiens qui scalpent, pas les Indiennes), comme chefs de bande de voyous ou de voleurs. Ces rôles de héros, de sauveur, de shérif, de voyou, de roi cruel ou de chef de mafia local, correspondent aux modèles masculins culturellement admis.

Dès l'âge de trois ans, les enfants ont compris les modèles masculins et féminins. Ils ont compris qu'on attendait d'eux des comportements bien spécifiques. D'ailleurs, dans les familles, les rappels de la frontière se font même si les parents ont parfois conscience de creuser des inégalités.

La socialisation sexuée va même jusqu'à affecter des pièces du foyer aux hommes et aux femmes ; ne considère-t-on pas que la cuisine est le territoire des femmes sauf pour les grands cuisiniers qui sont souvent des hommes, et que le garage et le bureau sont affectés aux hommes. Elle emprunte également des chemins règlementaires, il n'y a pas de vestiaires mixtes, ni de dortoirs mixtes sauf en cas de non respect de la réglementation en vigueur. La socialisation sexuée en créant une différence sociale à partir d'une différence sexuelle a eu pour conséquence d'exacerber la tension sexuelle entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes.

IV.2.2.4. La socialisation sexuée construit une identité sexuée

La socialisation sexuée en accentuant les différences entre les sexes sociaux qui correspondent aux sexes biologiques crée des identités sexuées fortes. On définit l'identité²⁸⁴ sexuée « comme un sentiment d'appartenance à un sexe culturellement défini par les normes sociales de féminité et masculinité prescrites à chacun des sexes ». L'identité sexuelle qui est liée au sexe biologique est profondément reliée à l'identité sexuée. A la naissance ce sont les organes génitaux qui vont déterminer le sexe biologique mais qui, immédiatement, vont déclencher le processus de socialisation sexuée afin que l'enfant inculque rapidement le modèle masculin ou féminin qui le concerne. Les anomalies du développement des organes sexuels produisant des cas divers d'hermaphrodisme ou autres formes inhabituelles, peuvent créer chez les personnes concernées de graves troubles de la personnalité, d'où la création du terme *gender* par les Anglo-saxons. Ces identités sexuées renvoient à une panoplie de rôles, de comportements, d'activités sportives, culturelles, ou professionnelles : dont les métiers. A chaque modèle masculin ou féminin

²⁸⁴ F. Vouillot, F. (1999) : *Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle ; éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation* , INETOP, CNAM, Orientation 13.

correspond une liste de métiers. Les évolutions technologiques, réglementaires, les pénuries de main d'œuvre, les guerres, ont produit une troisième liste de métiers unisexes, mais les stéréotypes sont tenaces et comme nous avons pu le noter dans les questionnements adressés aux conseillers d'orientation, la persistance de la ligne de partage *des sexes des métiers* est encore très présente dans l'orientation scolaire.

Ainsi, dans les résultats de l'enquête, concernant l'aspect unisexe des métiers, les Québécois ne sont pas totalement d'accord avec cette déclaration. Les Martiniquais ont tous répondu que les métiers sont unisexes. Les Québécois, pour justifier du caractère non unisexe de tous les métiers, argumentent leur point de vue en faisant référence aux métiers qui requièrent de la force physique, ainsi qu'aux préférences clairement affichées et systématiques des femmes pour le domaine social.

Les conseillers martiniquais ont été très attentifs à leurs réponses, afin de fournir des réponses proches de ce qui révélerait une absence de stéréotypes dans leur pensée profonde ou dans leurs actes. Dans certaines de leurs réponses qui globalisent un taux de 100% indiquant une conception proche de l'égalité entre les sexes, des démentis provenant de réponses contradictoires sont présents, soit immédiatement à la question suivante, soit dans des questions plus éloignées. Dans un questionnaire sur les stéréotypes, la technique consiste à interroger le répondant, sous différentes formes, plusieurs fois et à différents endroits dans le déroulé du questionnaire. La finalité poursuivie est de vérifier la présence de concordance ou de discordance dans les réponses proposées par les interviewés.

Ainsi à la question des métiers qui seraient unisexes à 100 %, selon les conseillers martiniquais interrogés et ayant tous répondu, la première contradiction s'est située immédiatement dans la question suivante. Elle interrogeait l'existence ou non d'exceptions. A cette question, des propositions de métiers masculins et féminins ont été faites. La deuxième contradiction que nous avons soulignée a porté sur le fait que malgré *le côté non sexué des métiers*, les répondants martiniquais, qui selon les données de l'enquête étaient essentiellement des femmes, ont déclaré qu'elles feraient davantage confiance à une personne du sexe féminin pour les métiers d'assistante maternelle et de sage-femme. Ces conseillères avaient par ailleurs précédemment précisé que les hommes qui *occupent des emplois plus spécifiquement assignés aux femmes sont moins bien acceptés que des femmes occupant des emplois considérés comme masculins*, ce qui remet de la cohérence avec la précédente réponse. Le croisement de toutes ces données souligne bien la présence d'un certain nombre de discordances dans les énonciations des conseillères d'information et d'orientation des Centres d'Information et d'Orientation martiniquais.

Les Conseillers québécois (qui sont, selon les données disponibles, en majorité des femmes) sont plus prolixes et plus critiques dans leurs réponses et dans ces dernières, les énoncés gardent plus de

cohérence. Ne jugeant pas les métiers unisexes pour des raisons préalablement explicitées, ils disent, en revanche, en concordance avec leurs précédents propos qu'ils feraient davantage *confiance à une chirurgienne, à une assistante maternelle et à une sage-femme, plutôt qu'à des hommes exerçant ces mêmes emplois.*

IV.2.2.5.- La théorie du noyau central : élément d'interprétation des résultats du questionnaire

En utilisant certains résultats de cette première enquête nous avons noté que les réponses contradictoires sont souvent données à des questionnaires ou guides d'entretien pour identifier chez des répondants la présence de stéréotypes. Ayant partagé ce constat, nous voudrions pouvoir procéder à un retour sur certains éléments de notre cadre théorique.

Tout d'abord, quand il s'agit de percevoir chez un tiers l'existence de stéréotypes sexués, l'action est plus aisée que lorsque l'on est directement interpellé sur ses propres représentations sociales d'un objet donné. Dans notre première enquête, la majorité des conseillers n'a pas rencontré de difficultés à verbaliser sur le fait qu'il existe un certain impact des stéréotypes sexués sur la définition du projet professionnel des jeunes, pour l'avoir décrypté eux-mêmes, voire pour l'avoir entendu directement par le jeune lors d'un entretien. Mais il en a été autrement, lorsqu'il a fallu qu'ils parlent de leurs pratiques et qu'ils donnent également leur point de vue sur les métiers et sur les caractéristiques comportementales de chaque sexe au travail ou dans la famille.

Deux éléments nous paraissent déterminants :

Tout d'abord : la formation pour « lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire et professionnelle », suivie par la totalité des conseillers de la Martinique et du Québec Ville-capitale, a probablement interrogé et perturbé leurs croyances sur les métiers et sur les rôles sociaux assignés à chaque sexe. Toutefois, certains d'entre eux ont probablement pu évoluer et rompre avec certaines idées toutes faites et autres préjugés. Mais, malgré cet accompagnement, et comme le confirment les résultats, la plupart des conseillers interviewés semblent encore sous l'influence de leurs propres stéréotypes de genre.

En référence aux auteurs qui ont su faire évoluer la théorie du noyau figuratif de Moscovici par la théorie du noyau central (Abric, Moliner, Flament), nous pourrions avancer l'idée que les éléments fournis, dans le cadre de la formation pour les conseillers, n'ont pas modifié sensiblement leurs représentations sociales de la mixité des métiers.

A cet effet, nous avons noté la présence de plusieurs attitudes, celles qui consistaient à dire :

1. *nous sommes conscients de véhiculer des stéréotypes sexués sur les métiers*, (et plusieurs explications sont fournies).
2. *nous ne sommes pas conscients de véhiculer des stéréotypes sexués sur les métiers*, (dans une approche : responsables mais pas coupables).
3. et la dernière attitude qui consiste à affirmer dans le discours *l'absence de stéréotypes sexués*.

Ensuite, nous pensons que le questionnaire qui avait été présenté aux conseillers et dont le thème avait été clairement identifié par tous, et pour lequel ils étaient invités à donner leurs points de vue sur la mixité des métiers, a bien été perçu par un certain nombre d'entre eux comme une forme « d'intrusion ». Les conseillers d'information et d'orientation sont pour la plupart des psychologues et à ce titre ils ont vite compris que le questionnaire les interpellait indirectement sur leurs pratiques de guidance sexuée.

Certains d'entre eux ont très rapidement activé *la fonction de défense* située à la *périphérie du noyau dur* de leurs représentations sociales sur la mixité des métiers et l'égalité entre les femmes et les hommes. De ce fait dans leur discours, leurs propos oscillaient entre deux attitudes : celle qui consistait à donner leur point de vue assez librement et celle qui relevait d'une volonté de ne pas se faire juger pour des avis connus sous le vocable « du non politiquement correct ». Nous rappelons que cette *fonction de défense* s'active chaque fois que l'environnement est menaçant pour le maintien des éléments du noyau dur, c'est-à-dire les attitudes, les opinions et les stéréotypes.

Sachant que les Conseillers de la Martinique et du Québec avaient reçu une formation pour lutter contre les stéréotypes sexués, nous avons choisi de leur poser directement la question sur leur éventuelle prise de conscience d'une probable existence de stéréotypes dans le cadre de leur travail. Ces professionnels des deux territoires ont affirmé que dans l'ensemble, ils ne véhiculaient pas de stéréotypes sexués dans leurs pratiques. Mais en même temps ils ont précisé que si cela s'avère tout de même inexact, c'est parce qu'ils n'en sont pas conscients. Ils ont également souligné que les chefs d'établissements véhiculaient de façon significative (pourcentage élevé) des stéréotypes sexués dans leur décision finale d'affectation des élèves.

Dans le plan d'actions 2011- 2015, dans le cadre de la mesure 1.1 intitulée : « favoriser une socialisation non stéréotypée des jeunes » qui relève de la stratégie spécifique du gouvernement québécois, il est prévu diverses actions de formation et de sensibilisation de tous sur l'environnement éducatif et scolaire à l'égard de stéréotypes sexués. En revanche, nous n'avons pas noté dans les populations à former et à sensibiliser sur ces thématiques la présence des chefs d'établissement du secondaire, alors que les conseillers d'orientation de la Ville capitale du Québec

avaient précisé que leur formation constituait une action prioritaire pour lutter contre le maintien des stéréotypes sexués à l'école.

En Martinique, les conseillers précisent que leur rôle aux conseils de classe pour l'orientation post troisième est essentiellement considéré par le chef d'établissement comme un avis consultatif et que la décision finale « (...) relève principalement de ce dernier avec ou non l'aval du professeur principal de la classe ».

Les questions d'âge ont été également soulevées comme pouvant être des éléments explicatifs d'une forme d'orientation sexuée émanant des personnels plus âgés appartenant à l'environnement éducatif de l'élève.

IV.3 Analyses des résultats des investigations sur la mixité professionnelle dans les postes de pouvoir de l'entreprise et perspectives théoriques

IV.3.1. Synthèse des résultats

Nous rappelons que le taux de féminisation de l'emploi de dirigeants salariés des entreprises martiniquaises de 50 à moins de 100 salariés, est de 5% pour les femmes. L'emploi de dirigeant salarié n'est donc pas mixte au sens de la statistique. Pour les entreprises martiniquaises de 100 et plus, le taux de féminisation de l'emploi de dirigeant est de 12, 5% ; donc, nous n'avons toujours pas de mixité professionnelle.

Pour le Québec, en ce qui concerne les entreprises de plus de 100 salariés le taux de féminisation est de 7% donc comme pour les entreprises martiniquaises, il n'y a pas de mixité professionnelle dans les postes de pouvoir des 73 entreprises de la ville-capitale du Québec.

Avec des données aussi précises et aussi peu concluantes sur l'avancée de la mixité professionnelle dans les postes de pouvoir de l'entreprise, comment expliquer les résultats de l'enquête effectuée auprès des cabinets de recrutement. Nous rappelons que les cabinets martiniquais et québécois spécialisés en recrutement de cadres de direction avaient précisé que les femmes postulaient autant que les hommes. Seul un cabinet sur cinq en Martinique n'était pas d'accord et quatre cabinets québécois de la ville-capitale sur dix avaient répondu que l'offre de candidatures pour les emplois de dirigeants est à prédominance masculine.

Dans la phase de vérification de l'hypothèse d'auto-censure des femmes par le biais de la non présentation d'offre de candidature, nous dirons que seuls deux cabinets martiniquais sur cinq avaient accepté d'identifier sur les derniers recrutements des deux ou trois dernières années, le taux de mixité hommes/femmes de l'offre de candidature pour les postes de direction supérieure. Les cabinets québécois n'ont pas accepté de répondre au moment de l'enquête qualitative en raison d'un pic d'activités.

Les résultats des cabinets martiniquais ont confirmé que les femmes ne présentaient pas leurs candidatures aux postes de pouvoir, proposés par les entreprises locales et de ce fait s'auto-éliminaient. Il est utile par ailleurs de préciser que l'information sur ces postes était disponible au grand public, contrairement à d'autres postes qui empruntent le « réseautage » pour être pourvus.

Les résultats des cabinets martiniquais ont été les suivants :

	% de	% de	% de	% de	% de
	Candidates ayant postulé à la première offre	Candidates ayant postulé à la deuxième offre	Candidates ayant postulé à la troisième offre	Candidates ayant postulé à la quatrième offre	Candidates ayant postulé à la cinquième offre
Premier cabinet	7	33	24	35	56
Deuxième cabinet	39	26	49		

On note bien que les femmes postulent, mais que la prédominance demeure masculine. Pour le premier cabinet, sur cinq offres d'emploi pour les postes de direction, la mixité n'est effective que pour une seule (56%). La situation est identique pour le deuxième cabinet où une offre sur trois fait état d'un taux de mixité de plus de 40% dans l'offre de candidature.

Ce résultat quantitatif sur un échantillon peu représentatif est bien insuffisant pour expliquer la sous-représentation des femmes dans l'emploi de directeur général, mais il nous permet de souligner sa discordance avec les énoncés de ces mêmes cabinets qui affirmaient une quasi parité entre les femmes et les hommes au niveau de la présentation des candidatures.

Cette observation nous semble importante car elle permet de comprendre qu'en l'absence d'une objectivation des situations d'inégalités entre les sexes, les entreprises et les professionnels de l'emploi et des ressources humaines peuvent avoir une perception faussée sur la question. Les avancées et la médiatisation de certaines évolutions professionnelles des femmes peuvent laisser penser que la situation a bien évolué et créer ainsi une espèce de *halo positif en matière d'égalité* qui fausse la vision réelle qu'il faudrait en avoir.

IV.3.2. - Identité sexuée et injonction paradoxale

Nous pouvons utiliser de nouveau la grille de l'identité sexuée pour expliquer que les filles en se construisant socialement en tant que filles dans l'enfance et dans l'adolescence et comme femmes dans le cadre des différentes étapes de socialisation sont très attentives, sauf les rebelles, à s'appliquer à se conduire comme les prescriptions sociales l'exigent. Les socialisations sexuées

dans la famille et à l'école ont contraint les filles à une certaine docilité voire à une passivité. L'action socialisatrice de l'église tant à l'école privée que dans la pratique religieuse leur a appris une certaine discipline, de la pondération, voire de la résignation. P. Molinier²⁸⁵ écrit :

« Le sexué s'impose de l'extérieur par le truchement du regard d'autrui comme exigence de conformité. Normalement chaque garçon et chaque homme, chaque fille et chaque femme doit apporter les preuves qu'il ou qu'elle est comme les autres garçons ou hommes, comme les autres filles ou femmes ».

L'explication qui pourrait être avancée relève de l'existence d'une injonction paradoxale. Le dictionnaire de la Psychologie définit ce terme comme étant « un message comportant deux affirmations incompatibles (...) ».

Les femmes sont, selon nous, soumises à une injonction paradoxale : d'un côté, dans le *récent* rôle social de la femme active et indépendante du XXI^e siècle, les femmes ont des droits à l'égalité professionnelle et des compétences pour accéder aux postes de pouvoir de façon objective. D'un autre côté, elles sont engluées, ou encore épanouies, habituées, résignées, accomplies dans leurs rôles sociaux traditionnels d'épouse, de compagne, de mère. Que doivent-elles faire ?

Le groupe des femmes actives n'est pas un groupe homogène. Certaines femmes ont envie d'accéder aux plus hauts niveaux de la hiérarchie des organisations professionnelles, alors que d'autres arrivent à se satisfaire même d'emplois précaires, voire du chômage. Encore de nos jours, il semble *plus acceptable* de voir une mère au chômage qu'un père de famille.

Les premières définitions de la notion de *groupe* faisaient référence à de simples agrégats physiques ou à des catégories statistiques. Nous nous intéressons quand nous faisons référence *au groupe* aux définitions qui prennent en considération deux critères : l'existence d'une interaction directe ou indirecte et le sentiment d'appartenance.

Les travailleuses modernes sont des individus dans un groupe de femmes. Contrairement aux hommes, elles sont rarement dans des démarches collectives. Elles n'ont pas pris l'habitude et n'ont pas eu les opportunités, cantonnées qu'elles étaient dans la sphère privée au cours des temps, de s'organiser en groupes ou en réseaux pour agir dans la vie publique ou économique. Ce sont les féministes, qui en s'organisant en groupes de pression ont pu revendiquer leur place dans le monde politique et économique. Ce n'est que très récemment que nous observons la montée de l'entrepreneuriat féminin et la création d'organisations de cheffes d'entreprises, de réseaux et de clubs féminins où les femmes sont en interactions pour développer leurs entreprises et les faire

²⁸⁵ P. Molinier, P. (2002), : *Féminité sociale et construction de l'identité sexuelle, perspectives théoriques et cliniques en psychodynamique*, Orientation scolaire et professionnelle, <http://osp.revues.org/3438>.

connaître, pour agir dans la sphère publique. Dans ces actions de revendication et d'affirmation d'un nouveau modèle féminin, elles développent ce fort sentiment d'appartenance qui leur a tant manqué. Objectivement, les femmes présentent toutes les conditions pour pouvoir postuler sur les postes de pouvoir, elles sont souvent titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur qui sont considérés comme de véritables clés d'entrée dans le monde du travail sur les emplois de cadres.

IV.3.3 - La qualification des femmes conditionne leur entrée plus rapide dans le marché du travail, voire dans l'emploi de cadre

Ainsi, le CEREQ²⁸⁶, en 1997, a réalisé une étude portant sur le lien pouvant exister entre le diplôme et les inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agissait de vérifier en quoi le diplôme pouvait être un vecteur de changement vers plus d'égalité professionnelle. La réponse est intéressante quoique nuancée. Il s'avère que le niveau de diplôme est un facteur significatif d'égalisation entre les sexes dans le monde du travail. Les diplômes d'enseignement supérieur qui sont accessibles aux filles semblent contribuer à réduire les différences d'entrée de parcours professionnels qui existaient naguère avec les garçons. La maternité pour les filles au début ou en milieu de carrière a encore des incidences négatives sur les perspectives professionnelles de ces dernières.

En début de carrière, l'accès à un CDI concerne davantage les filles diplômées de l'enseignement supérieur que celles qui ne peuvent faire valoir qu'un diplôme de l'enseignement secondaire. Les diplômes de 3ème cycle permettent aussi bien aux filles qu'aux garçons d'accéder à la position de cadre. Les femmes qui ont un niveau inférieur au baccalauréat (niveau IV) ont plus de difficultés à s'insérer professionnellement que les hommes.

L'étude confirme bien qu'« à l'issue des formations de l'enseignement supérieur, les univers professionnels auxquels se destinent les femmes et les hommes sont beaucoup plus proches... (..) Les femmes et hommes entrent sur les mêmes segments du marché du travail et accèdent en grande partie, aux mêmes types de professions ».

L'étude du CEREQ révèle également que si au début de carrière, les filles et les garçons sont relativement proches, au bout de huit ans, cette proximité s'estompe. L'explication est fournie par des études complémentaires²⁸⁷ ; c'est au cours de cette période que « les épisodes les plus denses de la construction familiale se déroulent », avec la mise en couple et la naissance d'un enfant.

²⁸⁶ Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications, CEREQ bref, n° 135, octobre 1997, Thomas Couppiée, Dominique Epiphane, Christine Fournier.

²⁸⁷ Études réalisées en partenariat avec l'ONEVA (Observatoire national des entrées dans la vie active).

L'impact de la construction familiale est aujourd'hui préjudiciable à la progression professionnelle des femmes. Beaucoup de femmes cadres dans les enquêtes déclarent en assumer seules ou presque seules la charge. Lorsque les hommes cadres aident aux tâches domestiques ou aux soins des enfants, c'est souvent sur le mode « d'aide sur certaines tâches et pas sur d'autres » ou bien c'est sur « le principe d'un coup de main ». Les enquêtes n'ont pas révélé l'existence d'une répartition du temps de travail domestique équitable entre les femmes et les hommes cadres de profession, dans le couple marié ou non. Par ailleurs, l'arrivée d'un ou de plusieurs enfants ne modifie pas le comportement professionnel des hommes cadres dans la sphère professionnelle. Ils n'investissent pas moins ; au contraire, ils se mettent en compétition avec en visée une promotion sociale et un gain salarial supplémentaire.

Les jeunes femmes cadres, devenues mères, en revanche, s'organisent différemment : certaines d'entre elles réduisent leurs temps de travail ou envisagent avant la naissance de l'enfant un changement de profession ou de secteur.

D'autres femmes, en revanche, ne modifient pas leurs cadences professionnelles, voire cherchent à optimiser leur carrière professionnelle et pour ce faire, elles mettent en place une organisation fortement structurée qui s'appuie sur de la sous-traitance de tâches domestiques. La sous-traitance peut être externe (prestataires, aides à domicile...) ou interne (autres membres de la famille) et parfois, elle peut relever des deux. La sous-traitance des activités de la sphère privée, est le plus souvent exécutée par d'autres femmes, celles qui, par une insuffisance de qualification, sont reléguées ou se dirigent volontairement vers des emplois d'agent d'entretien ou de femme de ménage. L'enquête révèle que les femmes qui ont mis en place une organisation très structurée, ainsi que celles qui sont restées célibataires ou qui sont en couple, mariées ou pas, sans enfant, ont une évolution professionnelle proche de celle des hommes après les huit années fatidiques.

13 années, plus tard, L' INSEE en 2010²⁸⁸, reprend le même thème que précédemment exposé avec une finalité un peu différente puisqu'il s'agit de vérifier l'impact de la réussite scolaire des filles sur la précocité de leur entrée dans l'emploi. Les conclusions de l'étude sont les suivantes : L'INSEE confirme que l'écart s'est encore creusé entre les filles et les garçons en matière d'études. Le niveau de formation des filles est supérieur à celui des garçons qui peinent à élever le leur²⁸⁹. Cette réussite scolaire des filles favorise leur insertion professionnelle. Elles accèdent, lorsqu'elles sont diplômées de l'enseignement supérieur à l'emploi de cadre ou de profession libérale. Le constat est donc le même que celui du CEREQ en 1997. Tout d'abord, le diplôme est la clé d'accès la plus rapide à

²⁸⁸ Mainguené, A. , Martinelli, D. (2010) : *Enquête emploi*, INSEE premières, n° 1284.

L'enquête emploi est réalisée en continu depuis 2003, mais elle n'est pas réalisée selon les mêmes modalités dans les Dom, ce qui explique l'absence de résultats de ces régions dans la présente étude.

²⁸⁹ Depuis 1999.

l'insertion professionnelle, pour les deux sexes. Ensuite, quand il relève de l'enseignement supérieur, il devient un véritable vecteur du changement, facilitant l'accès des filles aux emplois qualifiés.

Toutefois, et c'est l'élément nouveau par rapport à la précédente étude, pendant les six premières années de la vie professionnelle, on note l'existence d'écarts de salaires entre les filles et les garçons débutants, et cela aux deux extrémités ; tant au niveau des diplômés de l'enseignement supérieur que des non diplômés. La première explication relèverait du temps partiel, mais elle ne semble pas véritablement satisfaisante. En effet, chez les diplômés de l'enseignement supérieur, il n'y a pas de temps partiel, et même si l'écart entre les salaires est relativement réduit (7%) entre les femmes et les hommes, il demeure toutefois.

Une autre explication est avancée, elle consisterait à dire que les filles sont dans une forme de sous-emploi, en raison des choix de leurs filières d'études qui ne se situent pas dans la production ou dans les sciences exactes qui sont les filières survalorisées pour accéder très rapidement au marché du travail. Lorsque les filles choisissent une spécialité de la production, le constat du sous-emploi est le même, sur la base d'une explication qui argumenterait sur le manque de pertinence de la spécialité choisie. Les filles feraient-elles des choix d'orientation d'études moins stratégiques que les garçons ? Une formulation un peu plus provocante pourrait questionner comme suit : Les filles rechercheraient-elles volontairement ou involontairement le sous-emploi ?

Un an après la présentation des conclusions de l'étude de l'INSEE, le CEREQ²⁹⁰, en 2011, signale que la tendance semble s'inverser pour les femmes diplômées de l'enseignement supérieur qui sont déjà dans l'emploi depuis 2007. L'emploi des femmes plus anciennes sur le marché du travail se dégrade moins que celui des hommes ayant le même nombre d'années d'ancienneté. L'explication avancée par le CEREQ consiste tout d'abord à rappeler que la tendance s'inverse car le contexte de l'observation est celui qui fait état d'une situation de récession économique globale avec une hausse très importante du chômage. Ensuite, les grands secteurs industriels qui employaient massivement de la main d'œuvre masculine ont procédé à des vagues de licenciement de leur encadrement supérieur. Les femmes diplômées de l'enseignement supérieur ont été peu concernées par les licenciements, car elles occupaient les emplois qualifiés dans les services.

Si le marché du travail se durcit avec l'augmentation des taux de chômage, qualitativement il se réorganise . En effet, la même année, mais en octobre 2011, l'INSEE²⁹¹ souligne que les conditions globales de travail se modifient, avec plus d'informatisation, plus d'automatisation, le

²⁹⁰ *Bref du CEREQ*, n° 288, juin 2011. D, Epiphane, N, Montel, V, Mora. Depuis les années 1990, le CEREQ observe les conditions d'insertion de cohortes de jeunes sortis la même année du système scolaire.

<http://www.cereq.fr/index.php/themes/Enquêtes-d-insertion-génération>

²⁹¹ *INSEE premières*, n° 376, octobre 2011, L, Meuric, R, Warnan.

développement de la polyvalence, la recomposition des positions hiérarchiques dans les organisations de travail. On note également qu'une attention particulière est accordée par l'INSEE à deux phénomènes : le vieillissement de la population et la féminisation de l'emploi.

Au-delà d'évolutions conjoncturelles et bien ponctuelles, les résultats de toutes ces enquêtes INSEE et CEREQ, font ressortir que le diplôme demeure la clé d'entrée dans le marché du travail.

1. Dans les années 2010 et suivantes, les hommes sans diplôme n'arrivent plus à accéder au marché du travail car les secteurs qui les employaient naguère sont en récession. Les femmes peu diplômées arrivent tout de même à s'insérer car elles acceptent d'une part toutes les formes d'emploi précaire et d'autre part elles accèdent aux emplois du tertiaire qui eux ne sont pas en récession. Les femmes disent rechercher la stabilité dans l'emploi alors que les hommes déclarent vouloir améliorer leur situation professionnelle.
2. Plus le niveau du diplôme est élevé, plus il facilite l'accès à l'emploi, voire à l'emploi qualifié. L'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur (3^{ème} cycle) gomme presque totalement²⁹² les inégalités qui existaient entre les filles et les garçons dans l'accès à l'emploi, sans pour autant faire disparaître les inégalités présentes dans les conditions d'exercice et de travail entre les deux sexes. Les femmes diplômées de ce groupe disent être prêtes à changer d'emploi, de secteur pour progresser dans leur carrière, même si toutefois elles souhaitent plus que leurs homologues masculins disposer de temps pour « ménager la vie hors travail ».
3. La féminisation de l'emploi est en marche et les femmes avec leurs qualifications supérieures accèdent davantage aux postes à responsabilités (professions libérales, cadres, professions intermédiaires des secteurs publics et privés hors santé et enseignement). Elles réalisent de fortes percées à la tête de l'administration publique et des entreprises (30 % des cadres de l'état-major en 2007, contre 14% en 1999). Elles gagnent du terrain sur les emplois de non salariés (artisans, commerçants, entreprises). On observe que les femmes sont peu investies dans les emplois très fortement masculinisés comme ceux du BTP, du second œuvre (tuyauteurs, plombiers, couvreurs) alors que les hommes commencent à investir l'emploi très fortement féminin (assistante maternelle, sage-femme, puéricultrice...).

²⁹² En gardant à l'esprit que certaines filières d'études demeurent encore très masculines par la présence massive de garçons.

IV.3.4. - Les femmes cadres ou dirigeantes et les théories explicatives : la menace du stéréotype et la dominance Sociale

IV.3.4.1. La menace du stéréotype

Les théories relatives à la menace du stéréotype sont intéressantes pour étudier d'une part les comportements et attitudes des femmes DRH, ainsi que des femmes dirigeantes salariées qui, lorsqu'elles ont été sollicitées sur les questions de mixité et d'égalité professionnelle ont jugé ces thèmes secondaires, et ont précisé que pour réussir professionnellement, seule la compétence est significative.

Ces théories peuvent aussi être utiles pour mieux décrypter le comportement des femmes qui s'auto-censurent en ne postulant pas aux postes de pouvoir dans l'entreprise.

Le point de départ de ces analyses date de 1995, date à laquelle les chercheurs C. Steele et J. Aronson ont testé l'hypothèse de la menace du stéréotype dans le cadre d'une recherche qu'ils ont effectuée auprès d'étudiants américains noirs et blancs. Ces chercheurs ont demandé à ces étudiants de réaliser un test de raisonnement mais ils l'ont présenté différemment à la moitié du panel. Pour une partie d'entre eux, le test a été présenté comme un exercice d'évaluation d'un matériel expérimental sans enjeu personnel et pour l'autre groupe comme une épreuve d'intelligence. Les résultats sont intéressants car ils semblent mettre en évidence l'apparition d'un certain conditionnement négatif mais uniquement pour les étudiants noirs. La théorie qui sous-tendrait l'analyse de ces résultats postulerait que dans un contexte évaluatif, la performance des étudiants noirs est moindre que celle qu'ils auraient eue dans un contexte où l'évaluation serait absente, alors qu'aucune différence significative n'est observée pour les étudiants blancs.

Ces chercheurs ont considéré que les étudiants noirs avaient subi « la menace du stéréotype », c'est-à-dire la crainte de confirmer un stéréotype attaché à un groupe d'appartenance. M. Désert (2003)²⁹³ considère dans la droite ligne des conclusions des précédents chercheurs que :

« les membres d'un groupe partageant une identité sociale dévalorisée, lorsqu'ils sont placés dans des contextes rappelant ou réactivant cette appartenance ont des comportements et des postures qui en sont impactés, et qui peuvent conduire à la confirmation du stéréotype qu'ils subissent ». Il précise : « Nous voulons montrer comment les réputations négatives dont les groupes sont la cible peuvent avoir un effet direct sur le comportement et sur les performances de leurs membres ».

En complément de cette approche, d'autres auteurs sont tentés de faire le lien en soulignant qu'au-delà des conséquences d'une baisse de la performance intellectuelle, des comportements plus complexes verraient le jour et s'apparenteraient à un *processus auto-handicapant*.²⁹⁴

²⁹³ Page 121.

Dans le cas qui nous intéresse, en référence à ce *processus auto-handicapant*, nous voudrions faire tout d'abord le lien entre la menace du stéréotype et la posture des membres d'un groupe stigmatisé, en l'occurrence les femmes cadres, qui choisissent d'ignorer le sujet ou de le considérer comme secondaire, alors que leur quotidien professionnel est émaillé de situations-problèmes indiquant le contraire. Être dans le déni, ne pas collaborer à une réflexion et une enquête sur les inégalités professionnelles dans les postes de pouvoir, montrer de l'agacement lors de sollicitations sur cette question s'expliqueraient par une volonté de ces femmes cadres de se protéger, et donc de décider de ne pas vouloir être associées au groupe des femmes salariées stigmatisées dans le travail.

Ensuite, les résultats relatifs à l'hypothèse d'auto-élimination des femmes dans l'offre de candidature aux postes de pouvoir, pourraient également s'apparenter à une conséquence de cette « menace du stéréotype ». Les études faites sur les chômeurs en recherche d'insertion professionnelle durable (Bourguignon. D et Herman. G., 2005), soulignent que l'affiliation de personnes en recherche d'emploi, au groupe des chômeurs, compte tenu des stéréotypes négatifs (fainéants, illettrés...) associés à ce groupe, stéréotypes souvent partagés par tous ceux qui sont déjà insérés, pourrait expliquer la perte de confiance en soi des demandeurs d'emploi. Elle justifierait également une baisse de la « *performance motivationnelle des personnes en recherche d'emploi, ne leur permettant pas d'accomplir tous les actes clés, susceptibles de faciliter leur retour à l'emploi* ».

IV.3.4.2. La Dominance Sociale

Nous sommes bien conscients qu'il s'agit là d'un début d'explication que nous souhaiterions consolider en faisant référence à la théorie de la dominance sociale²⁹⁵ (*Social Dominance Theory, ou SDT*) qui a émergé dans les années 1990. (Sidanius, 1989, 1993 ; Sidanius et Devereux et Pratto 1992 ; Sidanius et Pratto, 1992, 1993 ; Sidanius, Pratto et Martin, 1991).

C'est une théorie qui s'est construite sur les bases de théories plus anciennes, comme celles de :

- La théorie de la personnalité autoritaire d'Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson, 1959 ; Altemeyer, 1988,
- La théorie des deux valeurs de RoKeach, 1979,
- La théorie des conflits réels (Coser,1956, Shérif, Harvey, White, 1961),
- La théorie de l'apprentissage social et de la socialisation (Feldman et Newcomb, 1969, Newcomb,1943)
- La théorie de l'identité sociale de (Tajfel et Turner ,1979, 1986)
- La théorie de la position du groupe (Blumer, 1960)

²⁹⁴ Bourguignon et Herman (2005).

²⁹⁵ Théorie résumé par Dambrun. M. (2004). Travaux de synthèse élaborés par le Laboratoire de Psychologie sociale et cognitive (LA P S C O) de Clermont-Ferrand.

- La théorie marxiste de (Marx et Engels in Sidanius *et al.*, 1999)
- La théorie de l'élite classique (Michels, 1962 ; Mosca, 1939 ; Pareto 1979, in Sidanius *et al.*, 1999)
- La psychologie évolutive en référence à Van Den Berghe, 1978)

La théorie de la *Dominance Sociale* prétend que « toutes les sociétés complexes sont caractérisées par l'existence d'une hiérarchie sociale composée d'un ou plusieurs groupes dominants et hégémoniques au sommet d'un ou plusieurs groupes de dominés à la base (...) le groupe de dominants bénéficierait d'une valeur sociale positive et disproportionnée et le groupe de dominés se caractériserait pas une valeur sociale négative ».

Cette hiérarchie sociale fondée sur l'appartenance à des groupes serait à l'origine des conflits intergroupes et de toutes les formes d'oppression sociale. (Sidanius et Pratto, 1993, 1999 ; Sidanius, 1993). Dans le prolongement de cette hypothèse, les travaux de P. van Den Berghe postulent qu'il existerait plusieurs systèmes de structuration des hiérarchies sociales dont l'une serait relative au *système de genre ou patriarchie*. Dans ce système, *les individus de sexe masculin seraient détenteurs d'un pouvoir social disproportionné par rapport aux individus de sexe féminin*.

Les auteurs de la Théorie de la Dominance Sociale veulent affirmer qu'il n'existerait pas d'exemple connu de sociétés matriarcales où le groupe des femmes concentrerait le pouvoir financier, politique et militaire (Busch, 1990). Apparemment, selon ces auteurs, les « Amazones » ne seraient qu'une légende. L'intérêt de cette théorie est qu'elle fait référence à l'existence de trois principaux processus relationnels interpersonnels ou interinstitutionnels dans une dimension individuelle mais aussi collective qui légitimeraient et maintiendraient la hiérarchie sociale. Ces trois processus subissent selon les auteurs l'influence de trois mécanismes qui sont les suivants :

1. *La discrimination individuelle* qui renvoie à *l'acte discriminant d'un individu sur un autre*.
2. *La discrimination institutionnelle* qui est constituée de *rôles de procédures et d'actions discriminatoires des institutions publiques ou privées, dont les entreprises. Leurs expressions peuvent être délibérées mais sont le plus souvent subtiles*. Elles valident une répartition inégalitaire des valeurs sociales positives et négatives entre les groupes, entre les individus.
3. *L'asymétrie comportementale*. La TDS affirme que les groupes de dominés légitiment leur propre domination. (..) *Ils participent activement et contribuent à leur propre domination*. En ce sens la théorie de la dominance sociale est bien en phase avec le système de reproduction expliqué par Bourdieu et Passeron (1970), Bourdieu (1994) et la théorie de la justification du système de Jost et Burger (2000) qui précise que les dominés et dominants utilisent les stéréotypes pour légitimer le maintien de pratiques inégalitaires, même si ces pratiques sont très fortement défavorables aux groupes de dominés. Dans ce contexte, un

membre du groupe de dominés peut avoir tendance à légitimer la hiérarchie sociale en vigueur et de ce fait, avoir une attitude et un comportement, un acte défavorable et désavantageux envers un autre membre de son groupe.

Sidanius et Pratto distinguent trois types d'*asymétrie comportementale* entre le groupe de *dominés* et celui des *dominants*.

Le premier fait référence au comportement *pro-endogroupe* ; il s'agirait de noter que les membres d'un groupe auraient tendance à octroyer des privilèges aux autres membres de leur groupe. Aussi, les difficultés d'accès des femmes aux postes de pouvoir des entreprises pourraient s'expliquer par le fait que les membres décideurs qui appartiennent au Conseil d'Administration de l'entreprise auraient plutôt tendance à arrêter leur choix sur un candidat de sexe masculin. En effet, les Conseils d'administration sont à prédominance masculine. (pratique dite ethnocentrique). Par ailleurs, des études complémentaires souligneraient que ce sont davantage les groupes de dominants qui pratiqueraient cette tendance *pro-endogroupe*, plutôt que les groupes dits à statut faible (les groupes de dominés). (Bellecourt, Dor, Charlton, 2001)

Le deuxième type d'asymétrie comportementale viendrait confirmer que le groupe de dominés pratiquerait davantage l'*exogroupe* et de fait aurait peut-être des pratiques discriminantes envers les membres de son propre groupe. Ainsi, les femmes arrivées au sommet de l'entreprise pourraient avoir tendance à recruter plutôt des hommes que des femmes pour l'encadrement supérieur ou intermédiaire, particulièrement dans la production.

Le dernier type décrit les situations dans lesquelles les membres du groupe de dominés *ont des comportements « auto-destructifs » anormalement élevés par rapport aux groupes des dominants*. Ces comportements nommés par les auteurs de « *self débilitation* » s'expliqueraient par l'intériorisation de préjugés négatifs sur le groupe des dominés autant par le groupe des dominants que par celui des dominés.

Les théories de la *menace du stéréotype* et de la *dominance sociale* nous semblent intéressantes pour faciliter la compréhension de l'existence de cette forme d'*inertie dans la recherche d'une progression de carrière* de la part des femmes. Elle émane pourtant de femmes qui sont plus diplômées que les hommes et qui, théoriquement, sont capables de piloter une entreprise aussi bien que ces derniers.

Ces femmes à fort potentiel ont une attitude curieuse, car elles recherchent le plus souvent des emplois de « second », « d'adjoint » et rarement de dirigeant. Des explications apparaissent à l'aune de ces théories ; il s'agirait d'une peur ou d'une conviction de ne pas être à la hauteur, d'une attitude de résignation dans le second rôle, ou d'une certitude que « chacun est à sa place » ou encore d'un manque d'intérêt pour les premiers rôles, conséquence directe de l'inculcation d'une pauvreté d'ambition professionnelle. Ces théories permettent d'expliquer également cette forme de

« désolidarisation » que l'on reproche aux femmes qui réussissent et qui choisissent de ne pas aider les autres femmes à accéder au pouvoir ou à la réussite professionnelle.

Si la mixité dans les postes de pouvoir dans la sphère économique demeure encore difficile à atteindre, elle pourrait se développer de façon plus conséquente par l'action de l'État, entre coercition et incitation, et par les initiatives privées relevant des entreprises. Nous allons formuler certaines propositions pour mieux réussir la mixité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les lieux de décision et de direction des entreprises.

IV.4 - Quelques propositions d'actions pour réussir la mixité professionnelle dans les fonctions de direction générale

IV.4.1. Comprendre la situation : un préalable

Comme l'ont démontré les résultats sur la mixité professionnelle, elle n'est pas effective dans les entreprises martiniquaises, ni dans celles de Québec, Ville-capitale. Par ailleurs, l'absence de participation significative aux questionnaires adressés aux dirigeants salariés et à leurs proches collaborateurs souligne que les entreprises semblent peu intéressées par ce thème. Comment donc les y intéresser ? Les indicateurs susceptibles de démontrer l'engagement de l'entreprise sur ce thème pourraient être le nombre de rapports de situation comparée établis en matière d'égalité professionnelle ainsi que le nombre d'accords signés, le nombre de plan d'actions.

Sur un plan qualitatif, on pourrait choisir comme indicateur significatif le nombre de plans d'actions réalisés en la matière et les résultats obtenus par rapport à la situation initiale constatée dans le diagnostic de situation comparée.

Les données demandées à la DIECCTE de la Martinique, malgré nos nombreuses sollicitations, ne nous ont pas été fournies. Nous nous sommes contentée d'une autre source qui renseignait sur le nombre de plans d'action et d'accords signés.

On pourrait chercher à établir le rapport entre le nombre d'accords signés sur le thème de l'égalité professionnelle et le nombre d'entreprises. Toutefois, il faut prendre en considération le fait que certaines entreprises sont couvertes par un accord de branche, même si elles sont peu nombreuses.

Tab. 35 - Nombre d'accords signés sur l'égalité professionnelle
entre 2010 et 2013 en Martinique²⁹⁶

Année	2010	2011	2012	2013
Égalité professionnelle	18	29	38	6,5

²⁹⁶ Source : *Le dialogue social en Martinique en 2013, données agrégées et comparaisons 2010-2013*, Institut de Formation et de Recherche sur le Travail en Martinique, IFRTM, juin 2014.

Les secteurs qui ont signé des accords sur le thème de l'égalité professionnelle en 2013, provenaient essentiellement du commerce (3) de la construction (1) des hôtels-restaurants (1), des transports (1). Du côté des plans d'action ou des décisions unilatérales de l'employeur en 2013, on n'en comptabilise que trois. Sans calculer de façon précise le rapport entre le nombre d'accords et le nombre d'entreprises de plus de 50 salariés, qui s'élève en général autour de 100 (118 entreprises de plus de 50 salariés en juin 2014), on peut affirmer que la réglementation n'est que très partiellement respectée puisque les pourcentages n'atteignent pas 30 % sauf en 2012. Par ailleurs, l'Etat français fait effectuer par l'INSEE et ses observatoires spécialisés plus de statistiques sur l'emploi public, qu'il souhaite exemplaire que sur l'emploi privé.

La ville-capitale du Québec, contrairement à d'autres régions du Québec se caractérise davantage par l'emploi public et les statistiques sur la région capitale observent principalement les administrations et les sociétés d'états.

Les données quantitatives sur le comportement des entreprises vis-à-vis de la réglementation et sur leurs pratiques de gestion en matière d'égalité professionnelle n'ont pas pu être disponibles dans le cadre de notre enquête de terrain sur les deux espaces comparés.

Aussi, nous utiliserons pour la France une typologie des comportements des entreprises en matière d'égalité professionnelle réalisée dans le cadre d'une enquête par l'APEC. Pour le Québec, nous nous référerons aux résultats d'une étude qualitative réalisée par la chaire Claire-Bon enfant « Femmes savoirs et sociétés » de l'université de Laval.

IV.4.1.1. Pour la France

L'APEC²⁹⁷ qui est une association régie par la loi de juillet 1901 et dont l'objet est d'assurer la promotion des cadres, a effectué une étude en 2012 sur l'attitude et les comportements des entreprises de 50 salariés et plus, en matière d'égalité professionnelle. Elle constate que deux entreprises sur trois ont réalisé leur rapport de situation comparée.

Dans le cadre de l'étude, une typologie des entreprises a été élaborée afin d'identifier les différentes attitudes et comportements en matière de respect de la réglementation, qui pourraient renseigner sur l'approche et les modalités d'accompagnement qu'il faudrait mettre en place pour améliorer les pratiques des entreprises françaises. Cinq grandes catégories ont été identifiées. Nous les présentons sous la forme d'un tableau de synthèse.

²⁹⁷ Association Pour l'Emploi des Cadres, créée en 1966, administrée par les partenaires sociaux : MEDEF, CFDT cadres, CFE- CGC, UCI-FO, UGICA- CFTC, UGICT-CGT.

Tab. 36 - Récapitulatif des pratiques des entreprises françaises en matière de respect de la réglementation sur l'égalité professionnelle

%	Comportements d'entreprises	Attitudes et comportements	Vision
43	Les légalistes	Respect de la loi Rapport de situation comparée fait Accord signé Mais peu d'actions en place Ce qui les freine : c'est l'absence de diagnostic, manque de temps, manque de savoir-faire interne Les leviers : souci du respect de la loi Acceptation probable d'un accompagnement	Conscience de l'existence d'inégalités Accès des femmes aux postes de pouvoir, écarts de salaires Sujet jugé secondaire
23	Les autruches	Peu couvertes par un accord Peu de diagnostics Peu d'actions Ce qui les freine : pas de visibilité, peu de diagnostic et accords d'entreprise de type « coquille vide », manque d'implication de la direction, des partenaires sociaux, des salariés Les leviers : pas contre une politique égalitaire mais ne pensent pas en avoir besoin Leviers : les inciter à réaliser un diagnostic complet pour objectiver la situation	Faible conscience des inégalités Parfois du déni Affirmation de l'absence de discrimination de sexe Fermeture sur le sujet
9	Les lucides occupées	Ont moins fréquemment signé des accords Ont moins fréquemment réalisé des diagnostics Ce qui les freine : une forte persistance des stéréotypes (les salariés qui partent tard, travaillent davantage...) Le manque de temps L'absence de diagnostic Réticences par rapport au télétravail, au congé de paternité, aux analyses comparées hommes/femmes Les leviers : comprennent qu'il y a des avantages à respecter la loi, pour éviter le turn-over, avoir une organisation plus efficace, plus de satisfaction au travail Leviers : elles ne jugent pas la loi très contraignante Accepteraient un accompagnement uniquement très opérationnel, une aide concrète	Conscientes des inégalités : Progression salariale plus lente pour les temps partiels Une situation plus favorable aux hommes non cadres qu'aux femmes non cadres Sujet moins prioritaire
9	Les désarmées	Sont dans la norme en matière d'accords d'entreprises et de diagnostics Ont mis en place plus d'actions que la moyenne des autres entreprises Ce qui les freine : elles estiment avoir déjà agi et ne savent pas ce qu'il faudrait faire de plus. Leviers : voudraient avoir de meilleurs repères sur les bénéfices sociaux complémentaires	Thème prioritaire Les femmes non cadres sont dans des situations trop inégalitaires Jugent que la loi va dans le mauvais sens Septiques sur l'utilité des mesures proposées Agissent pour plus de justice sociale
16	Les motivées satisfaites	Ce sont les grandes entreprises ou grosses PME À jour sur le diagnostic et les accords Ont mis en place des actions fortes (objectifs chiffrés, réseaux de femmes, enveloppes spécifiques d'augmentation de salaire...) Elles pratiquent la mixité professionnelle même dans l'encadrement Ce qui les freine : leur auto-satisfaction Perception d'une disparition de tous les problèmes Leviers : satisfaites de certains résultats, plus d'égalité qu'avant.	Conscience un peu endormie compte tenu des efforts effectués sur les précédentes actions Elles reconnaissent que la situation des femmes-cadres est moins avantageuse que celles des hommes cadres.

IV.4.1.2. Pour le Québec

La chaire Claire-Bon enfant « Femmes, savoirs et sociétés » de l'université de Laval a été mandatée par la Conférence régionale des Élus de la ville-capitale du Québec pour réaliser une étude visant à expliquer les pratiques des entreprises en matière de mixité professionnelle dans les postes de pouvoir des entreprises. Cette étude s'est réalisée en 2008 et 2009 et s'est déroulée dans trois grandes entreprises appartenant au secteur tertiaire employant plus de 1000 personnes. Ces trois entreprises étaient chacune dotée d'un PAE (Plan d'Accès à l'Emploi). Deux sur trois l'avaient adopté depuis 20 ans, et comptaient plusieurs femmes cadres dans leurs instances de direction. L'intérêt de cette étude, en dehors du fait qu'elle nous renseigne sur les pratiques des entreprises québécoises, dresse le portrait des femmes cadres et des femmes dirigeantes salariées. Contrairement à la croyance générale, les femmes cadres des entreprises auditées sont toutes en couple et mères d'enfants et cherchent à concilier travail et famille. Elles cumulent tout à la fois des diplômes de haut niveau et autant d'années d'expérience que les hommes, mais n'ont pas le même réseau d'influence au sein de l'entreprise qui les emploie. Certaines d'entre elles ont décidé de raccourcir leurs congés de maternité pour minimiser l'impact de leur absence sur le pilotage de l'entreprise ou pour les cadres sur le pilotage d'une direction, d'un pôle ou d'un service. Pour faire avancer leur carrière elles ont été obligées de changer plus fréquemment d'entreprises que les hommes qui arrivent à progresser au sein d'une même organisation. Les femmes disent clairement qu'elles veulent atteindre les plus hauts postes de l'entreprise mais pas à n'importe quel prix, elles poursuivent un objectif d'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée.

Les caractéristiques des femmes dirigeantes sont les suivantes. Elles possèdent un ou plusieurs diplômes universitaires, parfois elles l'(les) ont complété(s) avec une formation spécialisée pour pouvoir piloter l'entreprise. Elles sont souvent plus diplômées que les hommes aux mêmes postes. En revanche, elles ont un parcours de formation qui s'est construit en discontinu entre les grossesses et les changements d'entreprise. Elles ont à leur actif une expérience professionnelle plus diversifiée. Elles atteignent les postes de pouvoir à un âge plus élevé que celui des hommes, en moyenne 48 ans contre 46 ans pour les hommes. Celles qui ont atteint les lieux de pouvoir de l'entreprise semblent toutes dégager une grande confiance en elles-mêmes qui viendrait de tous les écueils qu'elles ont dû surmonter. Elles ont du *leadership* et ont une grande capacité à mobiliser leurs équipes. Elles savent faire confiance aux autres, à leurs collaborateurs. Elles ont appris à maîtriser l'expression de leurs émotions. Pour la conciliation vie professionnelle vie privée, elles bénéficient de l'aide de leur conjoint, de leur famille et de leur entourage large. Afin de réussir la conciliation, elles ont dû superposer plusieurs systèmes de soutien et d'aide en parallèle. Enfin en ce qui concerne la relation à autrui, elles ont réussi, par un travail et une fidélité, à gagner la confiance

de leur employeur, et pour ce faire elles n'ont pas hésité à utiliser leur temps personnel afin de compenser les périodes d'absences pour motifs personnels ou pour la formation. Toutes les dirigeantes confirmées ont bénéficié du mentorat ou de l'accompagnement dans un cadre informel. Elles ont travaillé leur sens de l'humour comme moyen de défense et de protection ou pour faire passer des décisions difficiles.

Les obstacles que les femmes dirigeantes ont rencontrés sont les suivants :

- Des charges de travail très lourdes avec de nombreux déplacements, des équipes importantes à gérer, de longues heures de travail, de multiples demandes de présentation qui grevaient le temps dédié à la famille ;
- Des difficultés à se construire une crédibilité professionnelle et personnelle. Leurs compétences font toujours l'objet d'un doute et elles doivent redoubler d'efforts pour rester crédibles. Pour obtenir une promotion, elles doivent toujours négocier sur le salaire, sur le titre et sur les avantages attachés au poste contrairement à leurs collègues masculins.
- La présence d'une culture forte à prédominance masculine qui se traduit par des procédures et des rituels parfois discriminatoires. Le mode d'attribution d'un poste de pouvoir n'est pas transparent et la cooptation est très présente.
- Le manque d'accès aux réseaux informels influents de leurs milieux de travail où les hommes sont très présents , telles ; les activités sportives, ou les club services qui n'intéressent pas toujours les femmes.

IV.4.2. Faire respecter la réglementation en vigueur

En France, en Martinique, lorsqu'un agent de l'inspection du travail constate qu'une entreprise de 50 salariés et plus n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action, ou que ce plan d'action n'est pas conforme, il oblige l'entreprise à se mettre en conformité. Cette dernière dispose de six mois pour se mettre en conformité. Le contrôle de la conformité de la couverture par un accord ou un plan s'effectue en janvier de l'année concernée. En l'absence de fourniture du plan modifié ou de l'accord, l'entreprise s'expose à des pénalités. Elle peut évoquer un certain nombre de motifs susceptibles d'expliquer sa défaillance. Le chef d'entreprise peut également demander à être entendu. Selon l'appréciation de la situation, une notification de la décision d'appliquer ou non une pénalité sera prise. La pénalité se calcule sur la masse salariale, elle peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale, ce qui constitue un coût important pour l'entreprise particulièrement dans ces temps de crise.

Pour illustrer ce qui précède, nous prendrons l'exemple de l'Ile de France où plus 9000 entreprises sont assujetties à cette obligation. Le taux de couverture à 26% est proche du taux national. Depuis le 1^{er} janvier 2013, 1% des entreprises ont été mises en demeure pour absence ou insuffisance

d'accords ou de plan d'actions. Mais seules cinq pénalités financières ont été notifiées. Le rapport de l'IGAS a pointé du doigt l'insuffisante utilisation du dispositif de contrôle du respect de la loi.

Le MEDEF a édité en 2012 un guide d'information de 92 pages, à l'attention de ses entreprises adhérentes. Ce guide présente la loi en vigueur et décortique finement toutes les obligations auxquelles sont soumises les entreprises de façon extrêmement détaillée en illustrant chaque point et en fournissant des exemples et une liste d'indicateurs (cf. Annexe 9.1 et 9.2).

La CGPME a également édité un guide qui n'est pas daté mais qui semble relativement récent et qui présente sur 15 pages de façon un peu dense l'essentiel de ce qu'un chef d'entreprise doit savoir et faire pour remplir ses obligations légales en la matière. Elle propose des formations en ligne à ses adhérents pour les former sur les questions d'égalité professionnelle entre les sexes.

La loi a donc prévu un dispositif de contrôle pouvant donner lieu à des sanctions en cas de non respect. On constate par ailleurs que le taux de couverture en moyenne est de 25 % pour la France mais que d'un département à l'autre, les variations de couvertures peuvent osciller entre 6,7 ou 10% voire 35 %. Pour aider la mixité et l'égalité professionnelle à s'introduire dans l'entreprise, il conviendrait de mieux faire respecter la réglementation. (Source APEC 2011)

Les entreprises, interrogées par l'APEC en 2011, ont clairement répondu dans le cadre de l'enquête que l'égalité professionnelle est un « important enjeu RH, mais que d'autres priorités prennent le dessus ». Elles considèrent que le sujet est secondaire et que seule la crainte de la sanction pourrait les amener à être plus actifs. Par ailleurs, tout en étant conscientes de l'existence de fortes inégalités entre les sexes au niveau de la carrière, du salaire, de la promotion, elles ont tendance à minorer la situation dans l'entreprise. Globalement dans la synthèse de l'enquête de l'APEC il est précisé :

« Cette tendance à minimiser la situation au sein de l'entreprise masque mal au final une posture de repli par rapport au sujet voire de déni si l'on juge les données officielles sur l'égalité. Pour les entreprises l'égalité professionnelle est plus un enjeu sociétal que d'entreprise ».

Sur la question de mixité professionnelle, nous pouvons dire que les entreprises y sont globalement favorables à plus de 69 %. Elles précisent que la mixité est toujours possible à mettre en place, mais qu'il s'agit simplement d'une question de volonté et de perte de mauvaises habitudes.

IV.4.3. Transférer les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines favorisant la mixité et l'égalité professionnelle

Il conviendrait de mettre en place des dispositifs d'accompagnement des entreprises ou de former les équipes ayant en charge les ressources humaines à la réalisation d'un diagnostic approfondi. En posant un regard objectif sur la situation entre les hommes et les femmes dans toutes les activités de la gestion des ressources humaines telles que le recrutement, la formation, la rémunération, les

conditions de travail, l'articulation vie privée/vie professionnelle, la promotion, la classification, il est probable que la distance vis-à-vis du sujet se réduirait. Il faut toutefois garder à l'esprit que si l'entreprise souligne qu'il s'agit là d'un sujet secondaire, il faut au-delà de la sanction qu'il conviendrait d'utiliser comme un élément de stimulation, rendre concrètes et opératoires les modalités d'accompagnement dans la conduite du changement. Pour ce faire, il faut que les actions soient simples à mettre en œuvre et qu'elles ne soient pas trop coûteuses. Elles doivent être assorties d'un dispositif d'évaluation ou d'indicateurs relativement précis. Les leviers²⁹⁸ de l'accompagnement pourraient être :

- La mise à disposition d'un guide opérationnel
- Les témoignages des entreprises qui ont réussi sur ce thème
- Un accompagnement par des intervenants extérieurs ayant une bonne pédagogie et beaucoup de pragmatisme
- Une sensibilisation de toute l'entreprise, du CA aux collaborateurs
- Des idées de mesure clés en main
- Des aides financières
- Des aides pour accompagner les entreprises sur les aspects réglementaires (RSC, accord, plan d'actions...)

Nous rappelons également, à propos des leviers susceptibles de développer la mixité professionnelle, que le rapport de situation comparée constitue un réel support pour objectiver la situation de la mixité des métiers. Dans le troisième axe du rapport intitulé « comparaison de la situation des femmes et des hommes », il s'agit d'atteindre trois objectifs : la mixité des emplois, les mesures des effets de l'organisation du travail et l'articulation vie privée/vie professionnelle.

La démarche proposée permet de dresser un constat propice à l'action. Il s'agit dans un premier temps de faire la présentation des données sur les métiers à prédominance féminine et à prédominance masculine au regard de deux axes, la rémunération et la carrière. Ensuite, il convient de procéder à une présentation des effectifs sexués par emplois, par postes de travail, au regard des conditions d'exercice relevant de la pénibilité physique ou de la charge mentale (tâches répétitives...). Cette première approche plutôt quantitative pourrait être enrichie d'un volet qualitatif de remontée des attentes des hommes et des femmes, dont on ne retiendrait que le tronc commun des besoins et des attentes.

²⁹⁸ Sources : extraits des attentes des entreprises issus des études de l'APEC en 2011, de l'étude sur les femmes dirigeantes de la Chaire Claire Bon-enfant du Québec de 2009, du Guide de la mixité professionnelle de l'ANACT, du guide LUCIDE de 2010.

Une fois les deux volets établis, il s'agira de procéder à une analyse de la situation comparée en matière de mixité professionnelle. Selon les écarts quantitatifs et qualitatifs, il s'agira de définir des actions de réduction et de disparition des écarts en n'omettant pas de les formuler en objectifs chiffrés et en contrat de progrès pour le volet qualitatif. La démarche est à portée collective, mais des situations individuelles peuvent être également examinées et régularisées. Il faut garder à l'esprit que cette démarche du diagnostic de la mixité en vue de la renforcer s'apparente à une démarche de type « conduite de changement » et que des résistances vont poindre tant au niveau du diagnostic qu'au niveau de la mise en œuvre du plan de correction des écarts.

Dans le tableau qui suit, nous présentons les actions qui ont permis à la mixité professionnelle de se mettre en place dans une satisfaction partagée de tous les acteurs de l'entreprise. Nous les présentons dans le tableau récapitulatif qui suit. Les actions²⁹⁹ qui sont listées sont issues du croisement de diverses études et guides pour l'action.

Tab. 37 - Les actions à valeur ajoutée pour construire et consolider la mixité et l'égalité professionnelle

N°	Actions à valeur ajoutée
1*	Analyse des parcours professionnels de chaque salarié
1*	Adaptation de certains postes de travail pour réduire la pénibilité et faciliter ainsi leur accès aux femmes
2*	Systématisation des entretiens de départ, de retour de congé de maternité, de congé parental
2*	Augmentation de l'accessibilité de la formation à tous les salariés
3*	Développement d'une communication asexuée
3*	Partenariat auprès des écoles et des universités pour promouvoir la mixité des formations donc des métiers
3*	Mise en place d'horaires flexibles et expérimentation du télétravail
3*	Révision de la grille de classification en reconsidérant certains emplois occupés uniquement par les femmes
3*	Mise en place d'équipes de recrutement mixte
3*	Incitation des pères à prendre leur congé de paternité
3*	Suppression des réunions à partir de 18h le soir
3*	Mise en place d'enveloppes d'augmentation salariale pour combler les inégalités salariales entre les hommes et les femmes
4*	Établissement d'objectifs chiffrés précis lors des embauches ou des mobilités internes verticales et horizontales
4*	Création de réseaux de femmes dans l'entreprise
4*	Création d'une crèche d'entreprise

Légende :

- 1* correspond aux actions qui sont considérés à 80% comme pertinentes
- 2* correspond aux actions qui sont considérés à 70% comme pertinentes
- 3* correspond aux actions qui sont considérés à 60% comme pertinentes
- 4* correspond aux actions qui sont considérés à 50% comme pertinentes

²⁹⁹ Sources : Etudes de l'APEC en 2011, de l'étude sur les femmes dirigeantes de la Chaire Claire Bon-Enfant du Québec de 2009, du guide de la mixité professionnelle de l'ANACT, du guide LUCIDE de 2010.

La mise en place de ces actions selon les salariés a amélioré le climat social, diminué le turn-over, rendu l'organisation du travail plus efficace et renforcé l'image attractive de l'entreprise.

IV.4.4. Objectiver les procédures de recrutement pour faciliter la mixité professionnelle

Le marché du travail correspond à l'espace où se rencontrent l'offre et la demande d'emploi. Les relations entre offreurs et demandeurs d'emplois peuvent s'organiser différemment. Elles peuvent s'inscrire dans une mise en relation directe où les offres et les demandes sont présentées sans intermédiaire particulier, sur des supports accessibles aisément, mais aussi de façon indirecte. Dans une relation indirecte, il existe différents types d'interfaces : soit l'offreur qui est l'employeur ou son représentant (DRH ou RRH³⁰⁰) passe par un prestataire de services ou par une association d'anciens étudiants, ou de jeunes diplômés ou de cadres (cabinet de recrutement, agence de placement, ou le pôle emploi en France, APEC...), soit il utilise le réseautage.

Dans le cadre de la mixité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les postes de pouvoir, la question qui se pose est de savoir si dans le processus de recrutement, certaines pratiques sont susceptibles de creuser ou non les inégalités entre les sexes.

Dans le recrutement, pour l'employeur, le principal défi consiste à réduire au minimum le niveau d'incertitude lors de la sélection finale d'un candidat. Dans son sens le plus restreint, « le recrutement désignerait l'ensemble des pratiques qui consistent à faire savoir à des candidats potentiels qu'un poste est disponible dans une organisation et à les inviter à poser leur candidature » (Bourhis, 2007, p. 227). « C'est une étape du processus de dotation qui favorise la création d'un réservoir de candidats dans lequel l'employeur pourra sélectionner la recrue idéale » (Catano *et al.*, 2005, p.3 ; Barette *et al.*, 2002, p. 54).

De nombreux auteurs spécialisés distinguent trois principales étapes dans le processus de recrutement, à savoir la planification du recrutement, l'évaluation des candidats et la décision d'embauche. Nous choisissons d'en rajouter une quatrième, « l'intégration », qui correspond selon nous à la dimension qualitative du processus. Elle garantit que l'évaluation est bien achevée et elle demande que l'entreprise mette en œuvre un dispositif de transfert de *culture organisationnelle* visant à permettre à la nouvelle recrue quel que soit le poste occupé, de réussir son intégration.³⁰¹

³⁰⁰ Directeur des Ressources Humaines ou Responsable des Ressources Humaines

³⁰¹ Gamess. E, (2001) : *Analyse des pratiques de recrutement dans les entreprises martiniquaises*, mémoire de Master II, Université de Strasbourg 2. Catano, V.N *et al.* (2005): *Recruitment and Selection in Canada*, Third Edition, Toronto, Nelson. Dupray, A et Paraponaris, C : *Stratégies de recrutements et gestion de l'incertitude : une typologie des pratiques en France*, Marseille, CEREQ, n° 55.

Certains enjeux peuvent avoir un effet structurant sur la décision finale, ils concernent :

1. Le candidat et son aura, c'est-à-dire son profil professionnel, la performance qu'on lui prête, ce qu'il dégagera comme traits de caractères apparents dans la relation de face à face ;
2. La gestion de l'incertitude qui peut amener le ou les décideur(s) à ne pas prendre de risque à s'inscrire dans les choix habituels ;
3. Le cadre formel renvoyant à la convention collective de référence aux règles de gestion pré-définies dans l'organisation.

IV.4.4.1. Recruter un cadre

La politique de ressources humaines de l'entreprise, directement concernée par les questions de mixité et d'égalité professionnelle, le sera plus précisément encore par le processus de recrutement. Dans la réalité, les entreprises expriment toutes leurs difficultés à trouver le candidat adéquat, particulièrement lorsqu'elles recherchent des cadres de direction supérieure. Le recrutement d'un cadre de direction supérieure, perçu le plus souvent comme un investissement dans l'entreprise, comporte une dimension stratégique, règlementaire et technique. Il est assorti d'enjeux importants, car en cas d'erreur sur le postulant, les conséquences peuvent rapidement avoir des conséquences négatives sur le pilotage de l'entreprise, le management des collaborateurs et les résultats.

Les coûts importants liés à la rémunération d'un dirigeant amènent les décideurs à vouloir rentabiliser à tout prix leur recrutement et de ce fait, à augmenter parfois démesurément les niveaux d'exigence tant sur la disponibilité, la flexibilité des compétences, les qualités managériales et techniques attendues chez un candidat.

Par ailleurs, il est très rare qu'un décideur choisisse un cadre dirigeant demandeur d'emploi ; généralement pour les hautes sphères, on ne s'intéresse qu'aux candidats qui sont déjà en poste et qui ont un halo de notoriété et de performance. Parfois, l'entreprise doit gérer une période de transition liée au préavis que doit donner le dirigeant pressenti et au départ anticipé ou non du dirigeant en place. Les formules pour y faire face sont diverses. De l'utilisation d'un *manager de transition* au pilotage par le bureau du conseil d'administration, ou par le président du CA, ou encore par la désignation d'un cadre de l'entreprise chargé de l'intérim. Toutes ces formules sont aujourd'hui utilisées.

Si le recrutement est le premier acte de la GRH (Gestion des Ressources Humaines) de l'entreprise, celui d'un cadre dirigeant échappe totalement au service ou à la direction chargée de la gestion des ressources humaines. Il demeure essentiellement dans le périmètre d'action des conseils d'administration, là où le formalisme dans les procédures et les outils n'est pas toujours présent. Le

recrutement d'un dirigeant, s'il représente un échec, a des conséquences graves pour les décideurs, conséquences qui dépassent bien souvent les frontières de l'entreprise et qui enferment parfois les membres du CA dans le déni de l'erreur. En effet, les possibilités de manœuvre hors licenciement, ne se situent que dans la période d'essai, mais cette dernière a été réduite pour les cadres, ces dernières années.

En France, la loi du 25 Juin 2008 a modifié la période d'essai. Pour les cadres, particulièrement les cadres de la direction supérieure, la période d'essai était habituellement de six mois. Aujourd'hui, elle est de quatre mois maximum et elle peut encore être inférieure à cette durée, en cas de négociation *serrée* dans les préalables à l'embauche.

Certaines conventions collectives qui prévoyaient trois mois renouvelables et donc s'octroyaient la possibilité d'avoir des périodes d'essai de six mois ont sollicité l'arbitrage de la Direction Générale du Travail qui a tranché sur cette question et autorisé l'entreprise à proposer une période d'essai à durée maximale (4 mois) et un renouvellement possible n'excédant pas trois mois. Dans ce cas d'espèce, l'entreprise gagne un mois de marge de manœuvre.

IV.4.4. 2. Les pratiques de recrutement des entreprises québécoises

Au Québec dans le cadre d'une étude³⁰² réalisée à la demande du gouvernement québécois pour identifier d'éventuelles formes de discriminations dans les pratiques de recrutement du secteur privé québécois, une des conclusions a été de noter l'existence d'un modèle « dominant » dans le recrutement qui renvoie à des modes opératoires particuliers et à une conception précise de la *compétence*.

Le modèle dit *dominant* est appelé modèle de *proximité*. Il se caractérise par une :

- Une internalisation du processus de recrutement
- Une relation directe dans le lancement de l'opération de repérage de candidats
- Un recours aux réseaux sociaux avec la cooptation
- La systématisation de l'entretien individuel avec une analyse de CV souvent optionnel
- Une sélection qui s'opère peu par les diplômes mais plus par l'expérience significative, c'est-à-dire similaire (dans le domaine et dans l'emploi recherché) ou transférable
- Une approche de la compétence, où la différence se joue sur les connaissances et le ou les domaine(s) de compétences, sur les compétences sociales et les qualités personnelles.

³⁰² Étude du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité et ISQ (Institut de la Statistiques du Québec) (2013) : *Les pratiques de recrutement dans les Entreprises Québécoises*, Québec.

A côté du modèle *dominant* dit de *proximité* existe un modèle secondaire dit à distance qui se caractérise comme suit :

- Une externalisation du processus de recrutement
- Une mise en relation directe pour lancer l'étape de repérage des candidats
- Une relation avec les candidats sur le mode à distance qui accorde un espace moins important aux réseaux
- Une analyse prononcée du CV lors de la sélection
- Un recours plus marqué au diplôme comme premier élément visant à départager les candidats
- Une approche de la compétence, centrée sur les compétences métiers (compétences professionnelles et techniques) puis sur les qualités personnelles.

IV.4.4.3. Les pratiques de recrutement des entreprises martiniquaises

Elles varient selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la qualification et le niveau de responsabilité lié au poste. Les entreprises martiniquaises ont plutôt tendance à avoir recours au Pôle Emploi pour les emplois techniques ou des services généraux, qualifiés ou non, de type opérationnels, ou pour les emplois aidés, afin de bénéficier des exonérations proposées.

Dans la plupart des autres situations, les entreprises utiliseront la parution d'une annonce dans le journal local *France-Antilles*, pratique qui devient de moins en moins fréquente.

Elles privilégient dans une grande majorité des cas la parution d'une annonce sur un site dédié aux offres d'emploi dans les Dom (DOM-EMPLOI) dont la consultation est possible sur tout le territoire français. et dont le coût demeure très accessible.

Lorsqu'il s'agit d'un cadre de direction supérieure, la taille de l'entreprise est souvent supérieure à plus de 100 salariés et le plus souvent, il existe un conseil d'administration qui choisit d'externaliser ou non le recrutement. Pour le recrutement d'un cadre de direction, c'est essentiellement le président du Conseil d'Administration ou un membre délégué, qui s'en occupe personnellement et en priorité. Dans le projet de recrutement piloté par le président ou par la personne déléguée par le CA, plusieurs modes opératoires³⁰³ existent et certains sont davantage employés que d'autres.

- Le premier mode opératoire est de solliciter un prestataire de type « cabinet de recrutement ». Ce prestataire peut intervenir tout au long du processus de recrutement ou n'en réaliser qu'une partie. Les grandes entreprises martiniquaises et québécoises procèdent généralement ainsi.

³⁰³ Gamess. E., (2001) *Analyses des pratiques de recrutements dans les organisations professionnelles*, mémoire de master II spécialisé en gestion des ressources humaines, Université de Strasbourg.

Trois à quatre cabinets locaux de recrutement se partagent le marché du recrutement en Martinique avec des parts de marché significatives. Ils sont concurrencés par deux ou trois grands cabinets métropolitains, qui assistent les entreprises ou industries dont les propriétaires sont des « békés³⁰⁴ ». Ils déplacent des consultants sur une courte durée pour accompagner leurs clients jusqu'à la prise de décision.

- Le deuxième mode opératoire, consiste à procéder par cooptation³⁰⁵. Le président du conseil d'administration ou le membre délégué va solliciter ses différents réseaux³⁰⁶ professionnels et privés pour trouver des candidats qui seront cooptés par d'autres membres de leurs réseaux formels ou informels, professionnels ou privés. Les réseaux privés peuvent être du domaine politique, religieux, de type club service, ou ligue de sports, ou encore confrérie de loge....
- Le troisième recours pour recruter un cadre de direction regroupe des variantes :
 - Le président du conseil d'administration passe commande à un membre du conseil d'administration pour des raisons objectives mais parfois aussi subjectives en raison d'une proximité par affinités, afin que ce dernier procède lui-même à la sélection des candidats. Dans ce cadre, le membre délégué sera mandaté et le président restera en retrait volontairement.
 - Le président lui-même sollicite l'accompagnement de son expert-comptable, en qui généralement, lui et les autres membres du Conseil d'Administration ont une confiance appuyée, en raison du domaine d'expertise de ce prestataire. Dans ce cas de figure, il est demandé à l'expert-comptable de rechercher des candidats et ou de se renseigner dans les autres entreprises sur la réputation professionnelle de certains postulants.

Dans ce troisième mode opératoire, le président peut mixer plusieurs moyens : les réseaux pour la recherche de candidats, le cabinet de recrutement pour les entretiens d'évaluation, la délégation à un ou plusieurs membres du conseil d'administration pour la pré-sélection ou la sélection finale, l'assistance de son expert-comptable

Dans l'analyse des pratiques des entreprises martiniquaises de plus de 100 salariés, nous avons pu observer un procédé qui consiste pour le décideur et/ou principal actionnaire à recruter directement au sein de sa famille. Cette pratique semble courante autant dans les plus importants groupements d'entreprises martiniquaises que dans les entreprises québécoises, particulièrement celles qui sont

³⁰⁴ « Béké » désigne aux Antilles françaises un habitant créole de race blanche, descendant des premiers colons européens. Les Békés constituent un peu moins d'un pour cent de la population locale. Le terme est également employé comme adjectif.

³⁰⁵ Recrutement par recommandation. Les Anglo-saxons le traduisent par « crowd recruiting ».

³⁰⁶ Gamess. E., (2001) *Analyses des pratiques de recrutements dans les organisations professionnelles*, mémoire de master II spécialisé en gestion des ressources humaines, Université de Strasbourg.

des manufactures³⁰⁷ et dont les effectifs sont proches de 300 salariés. En Martinique, les quelques dirigeantes salariées comptabilisées dans l'enquête relative aux entreprises de 100 salariés et plus, sont au nombre de trois. Elles appartiennent au cercle familial étroit des décideurs de ces entreprises. Par ailleurs, nous avons pu observer la même pratique pour d'autres postes, de l'encadrement ou non ; le recrutement est également effectué au sein de la famille proche ou plus éloignée.

Parfois, la peur de se tromper dans le choix du cadre peut être tellement forte que les décideurs oscillent entre piloter eux-mêmes le projet de recrutement, car bien souvent, ils ont le sentiment qu'ils sauront choisir à bon escient, ou se faire accompagner par un prestataire externe. Dans la volonté d'en faire un acte piloté uniquement par le décideur ou par l'actionnaire majoritaire, toutes les garanties ne sont pas réunies pour s'assurer d'une objectivation et d'une réelle efficacité du recrutement.

Il arrive, par ailleurs, que le prestataire externe n'arrive pas toujours à être dans son rôle de conseil, car le décideur lui passe une commande qui ne relève pas toujours d'une bonne formulation en termes de profil professionnel attendu. Lorsque le décideur cherche à rationaliser l'acte de recrutement en passant par un prestataire externe, il peut être très directif et poser des conditions extrêmes, sur certains aspects des profils recherchés, laissant ainsi peu de marge au professionnel. Les exigences peuvent porter sur l'âge, sur la nationalité, sur le sexe, sur tout ce qui se dit mais ne s'écrit pas, en raison d'un caractère parfois discriminant. Quelquefois, la fiche de poste ou le référentiel d'emploi n'est pas à jour ou doit être créé à cette occasion. En termes de résultats, quand les décideurs n'utilisent que la cooptation et procèdent à la sélection entre membres élus, le risque d'erreur augmente de façon importante. Lorsqu'ils combinent la cooptation par les réseaux et le cabinet de recrutement, les candidats pressentis n'observent pas toutes les étapes du procès et parfois l'évaluation de leurs compétences est diminuée. Là encore le risque d'erreur demeure.

Ce qui ressort de l'analyse de ces différents modes opératoires est que le risque de se tromper est important, car l'objectivation du recrutement est quelque peu absente.

IV.4.4.4. Synthèse et proposition

En synthèse, la cooptation est une méthode privilégiée par les décideurs, aussi bien en Martinique qu'au Québec. Elle repose sur du réseautage qui permet de questionner différents membres d'un réseau soit pour recommander un candidat soit pour en chercher un ; à ce titre, elle constitue une espèce de troc de services rendus. Mais la préférence qui consiste à choisir des candidats « cooptés » éloigne un certain nombre de femmes qui n'ont pas de contacts directs ou indirects avec les réseaux personnels ou professionnels des décideurs.

³⁰⁷ Fichier des 73 entreprises de l'enquête sur la ville-capitale du Québec

Le questionnement en matière de mixité professionnelle dans les postes à pouvoir est le suivant :

- Comment introduire plus d'objectivité dans le recrutement de dirigeant salarié et permettre ainsi aux femmes d'accéder aux emplois de direction ?
- Comment sensibiliser les décideurs des CA à certains effets négatifs de la cooptation ?
- Comment recentrer le projet de recrutement sur la question de la compétence ?

Nous avons bien noté, dans les pratiques québécoises, que les entreprises ont des approches différentes de la compétence qui ont des conséquences sur la décision d'embauche. Ensuite, les services et directions de ressources humaines n'ont plus la possibilité d'apporter leur expertise puisque le recrutement de cadre de direction supérieure reste bien circonscrit dans le périmètre d'un conseil d'administration. Enfin, les méthodes d'évaluation des candidats laissent une grande part au déclaratif car la technique principale utilisée demeure presque uniquement celle de l'entretien individuel du postulant.

Nous avons noté que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité au Québec s'est mobilisé récemment dans le domaine de l'emploi, pour lutter contre les stéréotypes liés au vieillissement des salariés et aux populations émigrées, mais qu'il n'a pas encore agi au bénéfice de la lutte contre des stéréotypes de sexe.

Attendre que la situation se corrige d'elle-même semble utopique. Il faut donc que l'Etat, à travers ses ressources spécialisées, telles le pôle emploi, la Direction du travail, l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de travail, incite les organisations syndicales mais aussi salariales à s'intéresser à la question de mixité professionnelle et aux enjeux de l'accès des femmes aux postes de pouvoir de l'entreprise dans le cadre du processus de recrutement.

Nous proposons une fiche action en réponse à ce besoin.

Tab. 38 – Fiche-Action – Mixité aux postes de pouvoir

Fiche-Action		
<p>Objectifs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permettre aux décideurs d'objectiver davantage le recrutement de dirigeant salarié de Directeur Général ou de Directeur Général Adjoint (DG ou DGA) 2. Amener les autres acteurs de l'entreprise à se mettre en vigilance pour ne pas commettre de discriminations, même inconsciemment, envers les femmes dans l'accèsion aux postes de pouvoir particulièrement sur les emplois de DG et de DGA. 		
Cible	Objectifs de l'action	Contenu de l'action
<p>Les membres du CA</p>	<p>1°) Les sensibiliser aux enjeux d'un recrutement stratégique, particulièrement celui de cadre dirigeant ou non</p> <p>2°) Les sensibiliser à la question de mixité et à l'accès des femmes aux postes de pouvoir</p> <p>Action de formation articulant les deux thématiques à l'attention de tous les membres du CA</p> <p>Réalisation sur une courte durée par des professionnels n'appartenant pas au secteur marchand tels que l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de travail (ANACT ou l'ARACT pour une région) ou encore le pôle Emploi</p> <p>Pour le volet sensibilisation à la mixité professionnelle dans les postes de pouvoir de l'entreprise : choisir un professionnel appartenant à une des trois disciplines suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sociologie 2. anthropologie 3. psycho-sociologie. <p>3°) définir des objectifs chiffrés de réception de femmes cadres, candidates, soit à hauteur de 40% soit à hauteur de 50%</p> <p>4°) mettre en place un dispositif de suivi piloté par l'ARACT sur les deux prochains recrutements de cadres de direction supérieure</p>	<p>Pour l'objectivation du recrutement recentré sur la méthode et la recherche de compétences :</p> <p>Présenter le procès de l'amont à l'aval en insistant sur les facteurs de réussite :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La fiche emploi • Les exigences de qualification et d'expérience • Les indicateurs de performance • Les évaluations plus poussées • La vigilance sur les méthodes d'évaluation • La recherche d'informations objectives sur les postulants • La sous-traitance par un prestataire extérieur • La définition du protocole d'évaluation négocié pendant la période d'essai • La définition d'un plan d'intégration permettant au candidat d'avoir des soutiens professionnels et personnels pour réussir sa période d'essai • La définition d'un contrat d'objectifs permettant à chacun de connaître le périmètre d'actions : <ul style="list-style-type: none"> ○ le contrôle pour le CA ○ les résultats à atteindre pour le dirigeant <p>Pour la sensibilisation à la mixité dans les postes de dirigeant :</p> <p>Présentation chiffrée de la situation de non mixité</p> <p>Recherche de l'expression des participants</p> <p>Elaboration d'une charte de nouvelles pratiques</p>
<p>Les organisations patronales et salariales</p>	<p>1°) sensibiliser les chefs d'entreprises et les secrétaires généraux des organisations syndicales aux enjeux de la mixité professionnelle dans l'entreprise</p> <p>2°) rappeler le cadre réglementaire en matière d'égalité professionnelle</p>	<p>Pour la sensibilisation à la mixité dans les postes de dirigeant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation chiffrée de la situation de non mixité • Présentation schématique du cadre réglementaire et des livrables que doivent fournir l'entreprise en partenariat avec les représentants du personnel • Recherche de l'expression des participants • Élaboration d'un guide méthodologique d'accompagnement avec des idées et mesures simples à mettre en place
<p>Les DRH</p> <p>Les autres salariés</p> <p>Le médecin du travail</p>	<p>Solliciter les OPCA (organismes de collecte du financement de formation) afin qu'ils lancent un appel à candidatures auprès des organismes de formation pour la mise en place d'une formation sur mesure pour les trois publics ciblés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une sensibilisation pour les salariés <p>Les enjeux et la démarche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une formation détaillée sur la réglementation et sur les outils de gestion de la mixité et de l'égalité professionnelle pour les DRH • Une formation pour les médecins du travail sur la réglementation en matière d'égalité professionnelle et le lien avec la santé au travail

Cette fiche-action est une proposition qui vise à permettre aux *acteurs* du recrutement de modifier leurs pratiques discriminantes, volontaires ou non, vis-à-vis des femmes. Nous sommes persuadée qu'en l'absence d'obligation de quotas pour féminiser immédiatement les directions générales des entreprises, ou de toute autre action de ce type, l'équilibre de représentativité entre les hommes et les femmes prendra plus que quelques décennies avant d'atteindre le seuil minimum de la mixité professionnelle, c'est-à-dire 40%.

CONCLUSION

Martinique, Québec ville-capitale, des résultats communs

L'approche comparée en matière de mixité professionnelle entre les femmes et les hommes en Martinique et au Québec fait état de l'existence de données venant conforter l'hypothèse du poids des stéréotypes sexués qui apparaissent comme l'un des principaux freins dans la recherche d'une mixité professionnelle réussie entre les sexes dans les études et au travail.

Tout d'abord, par delà la variation du degré de sensibilisation et d'intérêt des populations concernées par l'enquête à la question de la mixité et de l'égalité professionnelle, les données recueillies ont permis de constater l'impact des stéréotypes sexués sur les choix d'orientation professionnelle des jeunes, et leur persistance dans la « boîte à outils » des professionnels de l'information et de l'orientation, voire des enseignants, parfois à leur corps défendant. La croyance que les métiers ne peuvent pas être occupés indifféremment par les hommes et les femmes, semble demeurer profondément ancrée dans « le noyau central » de leurs représentations. L'unanimité s'exprime, lorsqu'il s'agit pour les conseiller-ère-s d'information et d'orientation, tant pour la ville-capitale du Québec que pour la Martinique, de préciser que les femmes sont moins carriéristes que les hommes, qu'elles font passer leur vie familiale avant leur vie professionnelle et que celles qui accèdent aux postes de pouvoir modifient leurs attitudes et comportements en cherchant à les rendre plus *masculins* de façon stéréotypée. Les actions menées, de type formatif ou informatif, amènent les conseiller-ère-s d'information et d'orientation professionnelle à tenir un discours de *bienséance langagière* où le stéréotype sexué négatif est banni, particulièrement lorsqu'ils sont interpellés directement.

Ensuite, au niveau des entreprises, qu'elles soient martiniquaises ou québécoises de la ville-capitale, elles affichent toutes des taux de masculinisation des postes de pouvoir, particulièrement ceux qui concernent la direction générale, qui empêchent d'évoquer la présence d'une mixité professionnelle. Les résultats obtenus soulignent que le taux de féminisation est inférieure à 10 % dans les deux espaces comparés, ce qui questionne la portée de l'action gouvernementale québécoise en matière de mixité et d'égalité professionnelle. En effet, en matière de durée, de budget et de politiques publiques, l'action gouvernementale québécoise est plurielle, multi-cibles et concerne tous les lieux et espaces de perpétuation de socialisation sexuée, contrairement à celle qui

est menée au niveau régional en Martinique où l'action est peu relayée par manque de moyens et de soutien des politiques régionales et départementales.

Enfin, les résultats de l'enquête sur l'hypothétique auto-censure des femmes sont insuffisamment significatifs du point de vue quantitatif mais relativement édifiants sous l'angle qualitatif. En effet, ils soulignent la discordance du propos des professionnels des cabinets de recrutement en Martinique et au Québec ville-capitale, lorsque ces derniers affirment que « les femmes postulent autant que les hommes sur les emplois de la fonction de direction supérieure » et que les données disponibles soulignent le contraire.

Malgré le fait que la ségrégation verticale et horizontale dans l'emploi est considérée comme *quasi-immuable et universelle* par l'O.C.D.E, l'action des politiques publiques peut être déterminante pour la changer. Des contre-exemples sont disponibles. La Suède, par exemple, s'est mobilisée sur la question de la difficile accession des femmes aux postes de pouvoir et deux types de réponse ont été apportés avec succès dans les politiques publiques : la contrainte de quotas dans des délais, et les mesures incitatives pour la nomination de femmes cadres. Pour les conseils d'administration et de surveillance, la Suède a atteint la mixité professionnelle entre les hommes et les femmes dans des délais assez rapides. Pour les directions d'entreprises, la Suède n'a pas étendu, en revanche, sa politique de quota de féminisation mais l'a encouragée.

Deux points de débat apparaissent dans les contenus des politiques publiques en France³⁰⁸ et au Québec et constituent, selon l'usage qui pourra en être fait, des leviers ou des freins à la mixité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il s'agit de la crise économique à dimension mondiale et de la question des quotas de femmes et de leur extension ou non aux directions générales des entreprises de type PME (Petite et Moyenne Entreprise). Ces deux pays demeurent encore frileux sur la question récente de l'instauration des quotas dans les hautes sphères du pouvoir. Le classement mondial des pays dans la lutte en faveur des inégalités entre sexes peut constituer un indicateur intéressant pour positionner la France, au regard du contenu et des choix de ses politiques publiques en la matière.

Dans le rapport annuel³⁰⁹ du Forum économique mondial publié en 2013 sur les inégalités entre sexes dans 136 pays, la France est classée au 67ème rang en matière d'égalité professionnelle et économique entre les femmes et les hommes après avoir été classée au 53ème rang en 2008.

³⁰⁸ Source: Rapport IGAS 2013 – 001P, page 4.

³⁰⁹ Global Gender Gap Report 2013 Published By World Economic Forum.

Que pourrait signifier cette régression ? La nouvelle loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes de 2014 dont les décrets sont en attente jusqu'au mois d'octobre 2014, pourra-t-elle inverser cette tendance à la baisse ?

Dans ce rapport, l'égalité entre les sexes est évaluée sous 4 axes :

1. L'accès à l'éducation ;
2. La santé ;
3. La représentation dans les instances politiques ;
4. Les opportunités économiques.

Pour les deux premiers axes, la France a la cotation 1, c'est-à-dire l'égalité parfaite entre les sexes sur ces deux plans. La rétrogradation de la France est liée aux troisième et quatrième axes, particulièrement sur un point : l'égalité des salaires entre les sexes à travail égal, qui place la France sur ce critère au 129ème rang sur les 136 pays concernés.

Comment s'organise le changement sociétal ?

En France, en août 2014, le nouveau gouvernement a amené la ministre des Droits de la Femme , devenue ministre de l'Education Nationale, à passer le relais à une autre personnalité avec pour probable conséquence négative de perturber la dynamique qui était en cours. Toutefois, les effets positifs de ce changement pourraient être constitués des possibilités d'articuler les objectifs d'égalité entre les sexes avec ceux à venir de l'éducation nationale.

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, l'école demeure une cible de socialisation secondaire de toute première importance en matière de lutte contre les stéréotypes sexués.

Le plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école dont la mise en œuvre débutera dès la rentrée de septembre 2014-2015 pourra certainement être facilité dans son déroulement. En matière de mixité des métiers, la France a pris exemple sur le Québec en faisant de ce thème une politique publique à part entière avec l'objectif, nous le rappelons, d'atteindre 30% en 2025. Pour mémoire un emploi est mixte lorsque le pourcentage d'hommes ou de femmes se situe entre 40 et 60 %.

Dans la morosité économique qui semble mondiale, des chercheurs soulignent la valeur ajoutée du recrutement de femmes dirigeantes dans les organisations, comme levier de la performance économique de l'entreprise. En effet, des études semblent vouloir articuler la présence des femmes et la performance économique de l'entreprise. Elles établissent une corrélation entre le fait d'avoir un nombre élevé de femmes dans les conseil d'administration et dans les postes de direction supérieure et la rentabilité des entreprises.(Mackinsey et col., 2008 ; Landrieux- Kartochian, 2004).

D'autres études (Cime³¹⁰, 2007) ont identifié une amélioration de la culture organisationnelle, avec une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail. Dans le cadre d'une étude longitudinale effectuée sur 15 années auprès de 215 entreprises américaines, il a été observé que celles qui avaient promu le plus grand nombre de femmes étaient celles dont la rentabilité était la plus forte. (Adler 2001, Landrieux- Kartochian, 2004, Mackinsey, 2007). Malgré les critiques relatives à ces études, particulièrement au niveau de l'opacité des raisons expliquant le lien entre la présence des femmes et l'accroissement de la rentabilité, le gouvernement québécois en a fait un argument pour asseoir la légitimité de son article de loi (article 43-2) sur la gouvernance des sociétés d'État qui exige la parité dans les conseils d'administrations de ces sociétés.

En France, l'année 2014 constitue une année de la mixité des métiers. En effet, le gouvernement avait fixé *via* son ministère des Droits des femmes un objectif chiffré qui consistait à passer de 12% à 33% la part des métiers mixtes, c'est-à-dire ceux pour lesquels on compte au moins 40% de salariés des deux sexes. En juillet 2014, une fondation Mixité et Egalité a été créée, elle regroupe pour l'instant quatre grands partenaires (les entreprises AXA, GDF-Suez, Michelin, Orange) qui ont décidé pendant trois années de mener des actions au bénéfice du développement de la mixité et de l'égalité professionnelle. Leur première action était relative à une campagne d'information grand public valorisant la compétence. Elle s'intitulait « Au Travail, c'est le talent qui compte ».

Si les grandes entreprises développent des plans d'actions afin d'améliorer la mixité professionnelle ou plus simplement afin de respecter la réglementation, c'est d'abord parce qu'elles y sont contraintes par leur image, leur certification, leur cotation. Néanmoins, comme nous l'avons précisé dans le chapitre 4, il n'y aura pas de résultats en l'absence de contrôle de la réglementation comme le prévoient les textes. Par ailleurs, au-delà de la contrainte réglementaire, il faut, d'une part, accompagner les entreprises pour qu'elles puissent s'approprier la question et leur permettre de disposer de moyens simples et peu onéreux pour introduire plus de mixité et d'égalité professionnelle. Il faut, d'autre part, s'intéresser principalement à la déconstruction des stéréotypes de genre. Dans la théorie du noyau dur, pour déconstruire un stéréotype, il faut tenir compte de deux éléments. Il faut tout d'abord garder à l'esprit que la zone de protection dénommée zone périphérique constitue une zone tampon qui empêche d'accéder au noyau central de la représentation donc qui rend difficile la déconstruction ou la mutation d'un stéréotype. Il faut ensuite savoir que « *L'apparition d'éléments étrangers, non conformes aux schèmes dits normaux pourrait agir sur la représentation et la modifier (...). Le rôle de la zone périphérique est d'empêcher cette intrusion* ». Flament (2003) définit un schème normal comme « *un script lié à*

³¹⁰ Centre d'intégration au marché du travail.

l'objet de la représentation qui détermine des comportements et des pratiques dites normales et les distingue des pratiques et pensées anormales ».

Ensuite, et compte tenu de ce préalable, deux stratégies sont donc possibles :

1. Une stratégie d'intrusion permanente d'éléments étrangers, visant à long terme à franchir la barrière de la zone périphérique, qui peut se concrétiser par des actions à destination des jeunes, dès le premier âge, au collège, au lycée, à l'université. Elles peuvent relever de la formation de la sensibilisation, mais elles doivent être permanentes et inscrites annuellement dans les programmes scolaires. Cette façon de procéder peut être dupliquée sur plusieurs cibles à condition que l'on garde à l'esprit le bien-fondé d'une systématisation de l'action.
2. Une stratégie très offensive visant à provoquer l'éclatement de la zone périphérique par des *actions chocs* qui peuvent être des actions de communication grand public supportées par un affichage et une publicité plutôt dérangeantes tant sur le texte que sur l'image, des changements de normes ou de pratiques (le congé de paternité, le mariage pour tous, l'ABC de l'égalité, la mixité professionnelle effective sur de nombreuses familles d'emploi, l'ordination sacerdotale des femmes...), ou des sanctions fortes auprès des entreprises et administrations contrevenant à la réglementation, des formations et des actions de sensibilisation de tous les environnements des lieux de socialisation : la famille, l'école, le monde du travail....

Sur cette base nous examinerons le chemin parcouru par la France et le Québec et commenterons les capitalisations possibles et transférables.

Les conditions d'optimisation de la lutte contre les stéréotypes sexués

La mobilisation de la France sur la question des stéréotypes de genre est relativement récente et semble se heurter à de grosses résistances, ce que les féministes nommeraient « *la résistance à la déconstruction d'une réalité sociale* »³¹¹.

Pour le Québec, il serait d'un trop grand optimisme de parler de conditions de réussite optimales, malgré la grande mobilisation du gouvernement québécois sur ces deux thématiques de mixité et d'égalité professionnelle, au regard des résultats transcrits au chapitre 3, qui ne sont pas encore très concluants au niveau de la féminisation de l'emploi de dirigeant(e).

Le cinquième rapport de la commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes invite à accorder « *une attention particulière à la lutte contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation et ce, dès le plus jeune âge* ».

³¹¹ Wittig, M. (2001) : *La Pensée*, Straight, Paris, Balland, p. 103.

Toutes les études sur les questions de mixité et d'égalité professionnelle concluent invariablement à la nécessité d'agir, pour lutter contre les stéréotypes sexués, sur les principaux lieux de socialisation dès l'enfance : la famille et l'école. Dans le passage à l'acte, comment les gouvernements français et québécois s'organisent-ils ?

La lutte contre les stéréotypes sexués en France, une grande polémique

Comme nous l'avions précisé au préalable, notre démarche s'ancrait dans une représentation sociale positive de l'action du Québec en matière de lutte contre les stéréotypes sexués. En effet, si en France la question est en débat depuis près de dix ans, le passage à l'action demeure encore timide et très controversé. Pour étayer notre remarque, nous présentons le projet de l'ABCD de l'égalité dont l'objectif était de participer activement à la lutte contre les stéréotypes de genre, dès la prime enfance, en précisant qu'il a été tellement controversé que le gouvernement a quelque peu fait « marche arrière ».

L'expérimentation « ABCD de l'égalité » consistait à tester, dès le mois de novembre 2013, la mise en place de ce dispositif des classes de grande section de maternelle aux classes de cours moyen 2. Elle concernait six cents classes de deux cent cinquante-sept écoles de dix académies. La finalité était de généraliser ce dispositif préventif à la rentrée de septembre 2014. Toutefois, les violentes polémiques, les manifestations de rue, les nombreuses prises de parole dans les médias ont rapproché les partis politiques, les opposants aux mariages pour tous et les insatisfaits de la politique gouvernementale et ont amené les décideurs politiques à dire publiquement « *les ABCD de l'égalité dans leurs formes actuelles ne seront ni généralisés ni reconduits*³¹² ».

A la même époque, en dehors de l'amalgame fait avec le mariage pour les couples homosexuels, une rumeur a envahi les médias et la rue, rumeur qui relatait qu'une expérimentation nouvelle consisterait à faire porter des jupes aux garçons dans les écoles et à assurer la mise en place de cours de masturbation en maternelle, au nom de la théorie du genre.

Le projet initial proposait en réalité des sessions d'éducation sexuelle comme il en existe aujourd'hui à l'école, avec deux axes prioritaires :

1. lutter contre les stéréotypes,
2. combattre la montée d'une forme préoccupante d'hyper-sexualisation dans tous les domaines de la vie publique.

Les détracteurs de ce projet l'ont diabolisé afin que le courroux et la peur des parents constituent un obstacle insurmontable à l'action de l'actuel gouvernement.

³¹² Source : Citation du ministre de l'époque Benoît Hamont, dans le périodique en ligne : le Point.fr du 28 août 2014.

Le dispositif de l'ABCD pour l'égalité et les sessions d'éducation sexuelle constituaient une ligne d'action qui s'inscrivait dans un projet plus global, celui de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif pour les années 2013-2018. Ce projet de convention qui peut paraître ambitieux est simplement à la hauteur des enjeux, et particulièrement ceux qui sont liés à la résistance propre à tout projet de transformation sociétale. Les axes d'intervention de la convention sont les suivants :

- 1- Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ;
- 2 - Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- 3 - S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude ;
- 4 - Mise en œuvre de la convention.

Les outils au service de la réalisation de cette convention sont divers. Ils relèvent de la formation des enseignants, des personnels de l'environnement scolaire, des jeunes de la famille, des actions d'information de sensibilisation, des études, des plans de communication, des analyses de données sexuées dans les projets. Un dispositif d'évaluation devra être effectif, six mois avant la fin de la convention en 2018.

La maturité sur ce sujet de l'égalité n'est pas effective en France. Un sondage IFOP³¹³ a été réalisé à la demande de *l'Observatoire de la théorie du genre*, qui est un site internet créé par le syndicat étudiant de l'UNI (Union Nationale Inter-Universitaire), il fait ressortir que « 57% des Français ne veulent pas que la théorie du genre soit enseignée dans les écoles ».

La lutte contre les stéréotypes sexués : l'avance des Québécois.

Le gouvernement québécois ne procède pas par touches timides sur la question de l'égalité entre les sexes et le bilan de l'action gouvernementale en la matière, menée de 2007 à 2010, et dont certaines actions ont été prorogées en 2011, fait état d'une dépense s'élevant à 180 millions de dollars canadiens. Ce plan comprenait six orientations qui étaient les suivantes :

1. Promouvoir des modèles de comportements égalitaires ;
2. Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes ;
3. Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ;
4. Pour des approches de santé adaptées aux spécificités des femmes ;
5. Pour le respect de l'intégrité des femmes dans tous les milieux de vie ;
6. Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles.

³¹³ IFOP : Institut Français d'Opinion Politique.

La lutte contre les stéréotypes s'inscrivait principalement dans la première orientation « Promouvoir des modèles de comportements égalitaires ». Les actions entreprises et les outils développés ont été d'une grande diversité. Ils concernaient :

- les études sur les stéréotypes largement disponibles pour la population sur les sites dédiés,
- les ateliers d'échanges avec le public des jeunes, de l'entrée dans le secondaire au post secondaire et dans la vie active professionnelle,
- l'identification de l'influence des médias,
- l'analyse du matériel didactique scolaire pour vérifier qu'il est exempt de discriminations et de sexisme, de très nombreuses formations pour toute la communauté scolaire,
- des sessions de perfectionnement pour les enseignants et une palette d'outils et de trousseaux d'activités pour renforcer l'efficacité dans l'action,
- des missions de coordination,
- des outils, guides et sessions d'éducation à la lutte contre l'hyper sexualisation à la demande des jeunes,
- des appels à projet pour différents organismes partenaires et pour des établissements scolaires,
- des sessions d'intégration pour les femmes immigrées.

Cette liste n'est pas exhaustive, mais elle est intéressante car elle montre que dans la méthode, il s'agit d'une approche globale structurée et structurante. Elle cherche à cibler tous les lieux de socialisation : la famille, l'école, les médias...

La démarche qu'elle déroule est participative et s'inscrit dans la durée. L'approche vise à solliciter sur un plan ou sur un autre la participation de tous les Québécois, et particulièrement celle des jeunes et des hommes. Elle est diffusée largement : tous les enseignements sont disponibles et capitalisés sur des sites dédiés. Les outils, les trousseaux d'activité, les guides, la documentation sont disponibles pour la population et d'accès aisé en ligne.

Les communautés différentes par la culture, par la religion, par les caractéristiques *raciales* ne sont pas écartées et des projets spécifiques sont réalisés pour limiter voire supprimer les discriminations. Si l'on se réfère à la théorie du noyau central liée au projet de déconstruction des stéréotypes de genre, il semblerait que la démarche du gouvernement québécois s'apparente davantage à « *la stratégie d'intrusion permanente d'éléments non conformes aux schèmes habituels* ». Par des actions ciblées, adaptées, disponibles facilement et qui touchent la société québécoise dans son ensemble et dans la durée, on peut supposer qu'à terme la déconstruction des stéréotypes de genre sera effective.

Nous avons par ailleurs noté que les plans d'actions (2007 ; 2010-11 et 2011-2015) du gouvernement québécois constituent une source d'inspiration des bonnes pratiques pour la France, particulièrement au niveau des actions :

- ciblées autour de l'école approchée dans sa globalité,
- sur la lutte contre les stéréotypes dès l'enfance,
- sur la montée de l'hyper-sexualisation dans les relations entre les sexes,
- sur la méthode d'analyse différenciée par sexes.

Toutefois, la ressemblance s'arrête là puisque, dans la pratique, la mise en œuvre de la convention interministérielle 2013-2018 est freinée dès le départ par la remise en cause du dispositif de lutte contre la propagation des stéréotypes de genre dans les maternelles et le primaire.

Nous n'avons pas pu trouver le montant des dépenses allouées au plan gouvernemental pour l'égalité entre les sexes en France. Les données que nous avons en notre possession font état d'un budget de 25 millions d'euros pour le ministère des Droits des femmes pour l'année 2014 et d'un montant de 200,6 millions d'euros pour les actions pluriannuelles, menées en la matière dans la fonction publique par la France.

Capitaliser, évoluer

Capitaliser

Dans la démarche gouvernementale québécoise, il convenait de vérifier l'efficacité des actions en cours pour lutter contre les stéréotypes mais surtout de comprendre les mécanismes de leur acquisition.

Dans le cadre de la réalisation du vaste projet d'étude sur les stéréotypes porté par le Conseil du statut de la femme du Québec intitulé « Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du masculin et du féminin », il s'agissait pour le gouvernement québécois d'identifier les stratégies qu'il conviendrait de mener pour faire évoluer les stéréotypes sexués (les Québécois utilisent le qualificatif de sexuel ou sexiste selon ce qu'ils souhaitent exposer) voire les neutraliser.

Les enseignements de cette recherche que nous présentons portent essentiellement sur les stratégies d'élimination, car les chercheurs-ses- français travaillent sur ce thème et la France n'est pas en retard à ce niveau³¹⁴. Elle l'est simplement dans le passage à l'acte.

Il a été recensé dans notre recherche deux grandes catégories d'initiatives et de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes. Les premières d'ordre analytique questionnent les rapports sociaux de sexe et « la domination masculine ». Les autres plus pragmatiques recherchent des outils

³¹⁴ Naves, M.C ; Wisnia-Weill, V. (2002) : *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons*, Rapport du commissariat général à la stratégie et à la prospective, Paris, 236 pages.

concrets pour lutter contre leurs effets négatifs dans les différentes dimensions de la vie quotidienne. La stratégie pourrait consister tout d'abord à bien comprendre que pour agir avec plus d'efficacité, il convient d'utiliser des outils, des méthodes et des supports qui visent la prise de conscience de l'arbitraire et de l'injustice, des cloisonnements et des clivages induits par la division sociale des sexes. En même temps, il s'agit de promouvoir les attitudes et les comportements non sexistes, de les faire reconnaître, de les valoriser publiquement si nécessaire. Ensuite, il faut garder à l'esprit que sans approche globale de la question par l'ensemble des acteurs de la société, le monde professionnel, le monde des loisirs et des sports, les médias, les publicitaires, il n'y aura pas de véritable réussite, en raison de l'articulation de ces différentes sphères entre elles. La méthode la plus efficace serait de permettre à chacun de prendre conscience des stéréotypes sexués, de les repérer, de les décoder dans le choix des mots, des thèmes des images (publicitaires et autres). Une fois ce préalable effectué, il faudrait essayer de manière collective d'identifier la façon dont les stéréotypes apparaissent, dans quelles situations, dans quels contextes, afin d'analyser les constantes et de décider ensemble de la façon de les neutraliser.

Bien entendu, ce type de démarche ne peut pas relever d'actions ponctuelles. Cette stratégie s'inscrit dans la durée et l'apprentissage peut être long puisqu'il s'agit de déconstruire des stéréotypes qui relèvent d'un imaginaire collectif construit sur des siècles voire des millénaires.

Réussir la mixité professionnelle hommes/femmes dans les postes de pouvoir est possible si on s'attaque de façon permanente mais aussi brutale aux stéréotypes sexués défavorables aux femmes dans la division du travail ainsi que dans la conception du pouvoir.

Évoluer oui, mais comment ?

Malgré les réserves que l'on peut avoir pour le concept du *genre* qui oppose parfois sans nuance la nature et la culture (l'inné et l'acquis) pour expliquer les rôles sociaux de sexe, son intérêt est qu'il a permis, dans le cadre de politiques publiques nationales et internationales, d'engager plusieurs pays dans des démarches renforçant l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est également un objet de recherche en sciences humaines et sociales et à ce titre, il amène de l'adhésion ou de la désapprobation à ses principes ou fondements, mais jamais de la neutralité. Cette approche par le genre, depuis quelques années, semble vouloir être détrônée par d'autres courants à visée scientifique. Les biologistes, les neurobiologistes, les anthropologues-généticiens s'emparent de la question de l'inné et de l'acquis dans les différences entre les sexes. Ces nouvelles approches réfutent complètement les théories s'appuyant sur « le créationnisme religieux, ainsi que sur la déconstruction post moderne des codes et symboles sociaux en vigueur ». Ces tendances qui rejettent clairement l'influence de la Bible, situent le siège de l'inné dans le code génétique de l'individu.

Dans ces nouveaux courants, la controverse est toutefois bien présente. Les neurobiologistes témoignent de la possibilité pour « l'être humain³¹⁵, de court-circuiter le déterminisme génétique et hormonal ». Des biologistes affirment l'existence d'un enchevêtrement du génétique et de l'acquis dès la naissance, et le fait qu'il est impossible d'établir le lien entre les hormones et le ressenti. Cette affirmation est contestée par d'autres biologistes non moins influents. Nous retrouvons également de la controverse chez certains anthropologues-généticiens qui font référence à des études sur les interactions entre l'inné et l'acquis. Des études ultérieures pourraient probablement faire évoluer ce débat, voire éclairer les esprits sur un idéal de mixité professionnelle.

315

Vidal, C. (2007) : *Homme et femme : avons-nous le même cerveau ?*, Edition le Pommier.

Vidal, C et Benoit-Browaeys, D. (2005) : *Cerveau, Sexe et pouvoir*, Edition Belin.

Lise Eliot, *Cerveau rose, cerveau bleu. Les neurones ont-ils un sexe ?*, Editions Robert Laffont, 2011.

BIBLIOGRAPHIE

- ABELLAR, M. (2005) : *De la division du travail social Émile Durkheim*. Alternatives économiques Poche, n°021.
- ABRIC, J.C. (2003) : *Introduction*, in Jean-Claude ABRIC *Méthodes d'étude des représentations sociales* Ères ,« hors collection », p.7-10.
- ABRIC, J.C. (2003) : *Méthodes d'étude des représentations sociales*. Errès, Hors collection, p. 3-6.
- ABRIC, J.-C. (2003) : « Pages de début », in Jean-Claude ABRIC, *Méthodes d'étude des représentations sociales*, Ères, Hors collection, 2003, p. 3-6.
- ABRIC, J.-C. (2003) : *La Recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales*. in Jean-Claude ABRIC, *Méthodes d'étude des représentations sociales*, Ères, Hors collection, p. 59-80.
- ABRIC, J.-C. (2003) : *Pratiques sociales et représentations*. Paris : Presses Universitaires de France.
- ALLOUEHE, J. (dir.) (2007) : *L'Egalite professionnelle*. Encyclopédie des Ressources Humaines, Vuibert.
- AMANDIER, M. ; CHABLIS, A. (2014) : *Le Déni – Enquête sur l'Église et l'Egalite des Sexes*. Paris, Bayard, Préface de Joseph Moingt.
- AMIRA, S. (2010) : *Les Femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant*, Dares analyses, n°082.
- ANCAUX, F. (2002/2003) : *L'Enfant, le créole et l'éducation physique et sportive aux Antilles françaises : une Approche pluridisciplinaire du bilinguisme dans l'apprentissage*. Université des Antilles et de la Guyane – Guadeloupe.
- ARCIER, A. ; BORGEAUD E. (2002) : *Le Quotient féminin de l'entreprise*. Edition Village Mondial, Collection question de dirigeants, septembre 2002.
- ARGOUSE, A. (2010) : *Arlette Gautier. Les Sœur de Solitude. femmes et esclavage aux Antilles du XVIIe au XIXe siècle* Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 275, Nuevo Mundos nuevos [en ligne] Reseñas y ensayos historiograficos, Puesto en linea el 15novembre 2010, consultado el 16 mayo 2013. URL : <http://nuevo mundo.revues.org/60180>.
- AUBERT, N. (1996) : *Management : aspects humains et organisationnels*. Paris, Presses Universitaires de France.
- AUVERGNON, P. (2004) : *Conflictualité et dialogue social à la Martinique*. Travail et Emploi, n° 98, avril 2004, p.109.
- BADINTER, E. (1986) : *L'un est l'autre. des relations entre hommes et femmes*. Odile Jacob, Paris, p.367.

- BAERTS, A. ; DESCHACHT, N. ; GUERRY, M.A. (2009) : *L'Impact d'exercices d'équilibre sur le milieu du travail et de la famille en ce qui concerne le fossé entre les carrières des femmes et des hommes en Belgique*. Programme « Société et Avenir » MOSI, VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL.
- BAILLARGEON, M. (1975) : Les femmes dans la population active du Québec. Cahiers québécois de démographie, volume 4, numéro hors série, p. 21-34. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/305809ar>
- BALLET, J. ; de BRY, F. (2001) : *L'entreprise et l'éthique*. Paris, Le Seuil.
- BANBRUN, M. (???) : *Les Différentes mesures implicites cognitives de préjugés et de stéréotypes*. Préjugés & Stéréotypes Projet à l'initiative de l'AFPS et de www.psychologie-sociale.org.
- BATTAGLIOLA, F. (2001) : *Le travail des femmes : une paradoxale émancipation*. Cités, n°8, p. 75-85. DOI : 10.3917/cite.008.0075.
- BATTAGLIOLA, F. (2004) (2000) : *Histoire du travail des femmes*. Paris, La Découverte, Coll. Repères.
- BAUDELLOT, Ch. ; ESTABLET R. (1992) : *Allez les filles !*. Paris, Éditions du Seuil.
- BAUDELLOT, Ch. ; ESTABLET R. (2001) : *La Scolarité des filles à l'échelle mondiale*. in Blöss T. (dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF.
- BAUDINO, CL. (2001) : *Politique de la langue et différence sexuelle ; la politisation du genre des noms de métiers*. Paris, L'Harmattan, coll. Logiques politiques.
- BAUDOUX, C. ; ZAIDMAN, C. (1992) : *Egalite entre les sexes. mixité et démocratie*. Paris, L'Harmattan.
- BAYART, Ph. ; (1979) : *Les relations sociales dans l'entreprise*. Paris : Chotard et associés.
- BEAUD, S. (2002) : *80% au bac ... et après ? les enfants de la démocratisation scolaire*. Paris, La Découverte.
- BECOTTE, M. (2007) : *Le Pouvoir des femmes : un Bilan qui suscite un questionnement toujours d'Actualité*. Ottawa – Université de Sherbrooke.
- BÉDUWÉ, C. ; BRUYÈRE, M. ; COUPPIÉ, T. ; ad (mai 2001) : *Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles*. XVII^e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse, 19-20 mai 2011, Échanges du CEREQ, Relief .34.
- BEHERRAD, L. (2010) : *L'Egalite entre les femmes et les hommes au Québec*. Direction des relations publiques.
- BELANGER, P. ; LAPOINTE, P.A. ; LEVESQUE, B. (1998) : *Innovations organisationnelles et blocages institutionnels. Le Cas des entreprises au Québec*, Cahiers du CRISES, ET9809.
- BERERE, M.J. (1996) : *L'Ordination des femmes dans l'Église Catholique : les décisions du magistère*. Revue de droit canonique, T. 46/1, p.7-20.
- BERERE, M.J. ; DUBESSET M. (2000) : *Les Femmes dans l'avenir de l'église. accès des femmes aux ministères ordonnés*. Ed. Collectif Jacques Gaillot.
- BERERE, M.J. ; DUFOURT, R. ; SINGLES, D. (1982) : *Et si on ordonnait des Femmes ?*. Le Centurion.

- BERETON, B. (2013) : La Société post-esclavagiste dans la Caraïbe britannique : 1838-1900. in Cruse & Rhiney (eds.), Caribbean Atlas, <http://www.atlas-caraibe.fr/fr/thematiques/vagues-de-colonisation-et-de-controle-de-la-caraibe/la-vie-dans-la-caraibe-des-plantations/societe-post-esclavagiste-dans-la-caraibe-britannique-1838-1900.html>.
- BERNIER, C. (1993) : *L'Entreprise et le couple qualification/formation : une articulation de plus en plus étroite et névralgique ?* in Durand P., « Enjeux actuels de la formation professionnelle ». Institut Québécois de la recherche sur la culture, Québec, 177-198.
- BERNIER, C. (1994) : *La formation professionnelle de la main d'œuvre : un nouveau modèle en gestation ?*. Critique régionale, 23-24, pp. 69-86.
- BERTON-SCHMITT, A. (2005) : *La place des femmes dans les manuels d'histoire du secondaire*. in : L'Observatoire de la parité. Entre les hommes et les femmes, Rapport, IEP Grenoble, Université Pierre Mendès-France.
- BOIVIN, M. (1995) : *Les acquis du féminisme en droit : re-conceptualisation de la représentation des femmes et de leur place dans la société canadienne*. Les cahiers de droit, Volume 36, n°1, p. 27-59. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/043323ar>.
- BOMBOY, A. ; LINDENBERG, H. ; LE MOIGNE-TOLBA, C. (2011) : *1960-2011 ? les Femmes changent tout ! a la maison, au bureau, au lit, dans la rue*. Mémo, Ca m'intéresse, n° 4, p.27-33.
- BORRESEN, K. E. (2003) : *Jean-Paul II et les femmes*. Lumière & vie, n° 257, p.57-69.
- BORRESEN, K.E. (1992) : *Image Ajustée, Typologie Arrêtée : Analyse Critique de « Mulieris Dignitatem »*. in Joseph Dore et al. (Eds.), *Mélanges en l'honneur de Joseph Moingt*, Paris.
- BOUDON, R. ; (1973) : *Les Méthodes en sociologie*. Paris. PUF (Que sais-je).
- BOURDIEU P., (1969), *Les Métiers, de sociologie*, Paris, Mouton-Bordas.
- BOURDIEU, P. (2002) : *La Domination masculine*. Paris, Seuil, Préambule, 1^{ère} édition en 1998.
- BOURDIEU, P. ; PASSERON, J.C. (1964) : *Les Héritiers, les étudiants et la culture*. Paris, Minuit, Coll. « Le sens commun ».
- BRICARD, L. (1985) : *Saintes ou pouliches. l'éducation des jeunes Filles au XIX^e siècle*. Paris, Albin Michel.
- BROZEL ; STEINAUER, M. ; THOMAS, L. (2002) : *Discrimination Spatiale des Femmes et ségrégation sur le marché du travail : l'exemple de Bruxelles*. Espace, populations, sociétés, pp. 323-345
- BRY (de), F. ; BALETTS, J. (2004) : *Les Femmes dans l'entreprise. un problème de responsabilité sociale*. Paris, Seuil.
- BRY (de), F. ; BALLETT, J. (2004) : *Responsabilité Sociale de l'Entreprise et gestion des ressources humaines : la parité femmes/hommes et le plafond de verre*. Colloque AGRH Montréal.
- BURDY, J.-P. (1989) : *Le Soleil noir, un quartier de Saint-Etienne, 1840-1940*. Lyon, PUL, p.270.
- COLLARD, C. (1978) : *A propos des propos sur le rapport hommes-femmes*. Anthropologie et Sociétés, Volume 2, n°2, p.167-170. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/000890ar>.

- CHAREST, J. (1994) : *Articulation institutionnelle et orientations du système de formation professionnelle au Québec*. Relations Industrielles, 54 (3), 439-471.
- CHAREST, J. (2006) : *La Contribution des normes de travail à une stratégie relative au capital humain*. Rapport de recherche présenté à la commission sur l'examen des normes du travail fédérales, Février 2006.
- CHEVRIER, C. ; TREMBLAY, D.G. (2002) : *Portrait actuel du marché du travail au Canada et au Québec : une analyse statistique en fonction du genre*. Université du Québec.
- CAPILLON, J. (2002) : *Évolution du Code Civil des devoirs et des droits respectifs des époux*. IUFM de Melun. H4 h9.Code civil. Devoirs entre époux.
- CAPITALCOM, (2007) : *Les Femmes dirigeantes dans les grandes entreprises françaises*.
- CASCIO, W. ; THACKER, J. ; BLAIS, R. (1999) : *La Gestion des Ressources Humaines*. Montréal: CHENELIERE / MC GRAW-HILL.
- CHAYKOWSKI, R. ; VERMA, A. (1992) : *Industrial Relations in Canadian Industry*. Toronto : Holt, RINEHART AND WINSTON.
- COUCHOT-SCHIEX, X. ; TROTTIN, T. (2005) : *Interactions enseignements/élèves en eps : variations en fonction du sexe et du genre*. in *filles et garçons en EPS*, COGERINO G. dir., Éditions Revue EPS, Paris, p. 163-179.
- CROMER, S. ; BRUGEILLES, C. (2005) : *analyser les représentations du masculin et du féminin dans les manuels scolaires*. CEPED, Collection « Les clefs pour... ».
- COTTA, M. (2000) : *Femmes dans les lieux de décision*. Rapport, Conseil Économique et Social.
- CACOUALT, M. ; FOURNIER, C. (1998) : *Le diplôme contribue-t-il à réduire les différences entre hommes et femmes sur le marché du travail ?*. in MOSCINI N. (dir), *Égalité des sexes en éducation et formation*, PUF.
- CARNAC, R. (2013),: *L'Argument naturaliste dans le discours contemporain du vatican sur la différence entre les sexes*. in *Les religions et la nature* (dir. Ludovic BERTINA, Romain CARNAC, Aurélien FAUCHES et Mathieu GERVAIS), CNRS Éditions.
- CHIRON, J.F. (2006) : *La catégorie du « définitif » et la référence à l'infailibilité dans les derniers documents du magistère romain*. in *nouveaux apprentissages pour l'église. mélanges offerts à Hervé Legrand*, Études réunies par Gilles ROUTHIER et Laurent VILLEMIN, Paris : Cerf, Collection Cogitatio Fidei.
- CHIRON, J.F. (1999) : *L'Infaillibilité et son Objet. l'autorité du magistère infaillible de l'église s'entend-elle sur des vérités non révélées ?*. Paris : Cerf, Collection Cogitatio Fidei, n°215, p. 461-478 ; 488-496 ; 521-550.
- COUTURE, D. (dir.) (1995) : *Les Femmes et l'église, suivi de lettre du pape Jean-Paul ii aux femmes*. Montréal : Fides, Collection « Débats de l'Église »
- COUTURE, D. (2005) : *Les Femmes comme autre selon le Saint-Siège*. L'autre Parole, n°107, automne 2005, p. 24-28.

- COUTURE, D. (2005) : *La Subordination de la femme à l'homme selon le Saint-Siège*. Réver (Revista de Estudos da Religiao), 5,3 : 14-39 [En ligne], www.pucsp.br/rever/rv3_2005/t_couture.htm].
- COUTURE, D. (2012) : L'Antiféminisme du « Nouveau Féminisme » préconisé par le Saint-Siège. Recherches féministes, Vol. 25, N°1, p. 15-35, <http://id.erudit.org/iderudit/1011114ar>.
- COUTURE, D.(2011) : La Femme Déchue selon Jean-Paul II. L'Autre parole, n°131, automne 2011, Autoritarisme et machisme du Saint-Siège, http://www.lautreparole.org/sites/default/files/revues/numero_131.pdf.
- CARROUE, L. ; COLLET, D. ; RUIZ C. (2005) : *Les Mutations de l'économie mondiale du début du XX^e siècle aux années 1970*. éditions Bréal. *
- DALLAIRE, L. (2007) : *D'égale à égal ? Un Portrait statistique des femmes et des hommes*. Ministère de la famille et des Aînés, gouvernement du Québec.
- DANVERS, F. (2010) : *L'orientation : une problématique renouvelée*. Transformations. Recherches en Éducation des Adultes, n°3.
- dares (juillet 2009) : *Hommes et femmes recrutés en 2005 : les préférences des Employeurs*, Premières Synthèses Informations. Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
- DAVIDSON, M.J. ; BURKE, R. J. (2004). *Les Femmes dans le management*, Revue française de gestion. 4/2004, n° 151, p. 129-143.
- DEFALVARD, H. ; LUROL, M. ; POLZHUBER, E. (2005) : *Les Inégalités de genre dans le passage aux 35 heures, sources et résistances*. Travail et emploi, n°102.
- DELPHY, C., (1991) : *Penser le genre : quels problèmes*. In Hurtig Marie-Claude et al., Sexe et genre. De la hiérarchie entre les sexes, Paris, CNRS, pp.89-101.
- DELPHY, C., (1998)(2002) : *L'Ennemi principal 1. l'économie politique du patriarcat*. Paris, Syllepse, collection « Nouvelles Questions Féministes ».
- DELPHY, C., (2001) : *L'Ennemi principal 2. Penser le genre*. Paris, Syllepse, collection « Nouvelles Questions Féministes ».
- DELPHY, C., (2003) : *Par où attaquer le « partage inégal » du Travail ménager ?*. Paris, Syllepse, collection « Nouvelles Questions Féministes », 22, 3, pp.47-71.
- DELPHY, C., (2004) : *Race, caste et genre en France*. En ligne : <http://www.lmsi.net/spip.php?article368>.
- DELPHY, C., (2008) : *Classer, dominer, qui sont les « autres » ?*. Paris, La Fabrique.
- DELORS, J. (1999) : *Une Exigence d'adéquation*. La Revue, La formation professionnelle 22-23, août septembre, 3-9.
- DEPELTEAU, F. (2001) : *La Démarche d'une recherche en sciences humaines de la question de départ à la communication des résultats de la Presse de l'Université*. LAVAL, 2^{ème} édition.
- DESCARRIES, F. (2007) : *Chronologie de l'histoire des femmes au Québec et rappel d'évènement marquants à travers le Monde*. Institut de recherches et d'études féministes (IREF).

- DESMARAIS, C. ; MOSCAROLA, J. (2002) : *Analyse de contenu et analyse lexicale, le cas d'une étude en management public*. Communication IREGE.
- DOGAN, M. ; PELASSY, D. (1980) : *Sociologie politique comparative : problèmes et perspectives*. PARIS, Économisa.
- DOGAN, M. ; PELASSY, D. (1980) : *La Comparaison en sociologie politique : une sélection des textes sur la démocratie du comparatiste*. PARIS.
- DORAÏ, M. (2002) : *Psychologie sociale, repère historiques et principaux concepts*. Paris : Inpress.
- DORAY, P. ; TREMBLAY, D.-G (2001) : *Les Formes et les logiques organisationnelles des relations entre économie et éducation*. GIRFE, Montréal, Novembre 2001.
- DUBOIS, M. (2004) : *Lecture féministe de Mulieris Dignitatem*. 72 e Congrès de l'ACFAS, Association Francophone, pour le Savoir.
- DUMAIS, M. (2011) : *La lettre apostolique la dignité et la vocation des femmes (1998) ou le retour à la virginité et à la maternité*. L'Autre parole, n°131, automne 2011 – Autoritarisme et machisme du Saint-Siège. http://www.lautreparole.org/sites/default/files/revues/numero_131.pdf.
- DUMONT, M. (1983) : Histoire : Mot Féminin. Liberté, Volume 25, numéro 3 (147), p. 27-33. IRL : <http://id.erudit.org/iderudit/30486ac>.
- DURKHEIM, E. (1981) : *Le Suicide. étude de sociologie*. Paris, PUF, 1^{ère} édition 1897.
- DURKHEIM, E. (1986) : *Les Règles de la méthode sociologique*. Paris, PUF, 1^{ère} édition 1895.
- ELIOT L. (2011) : *Cerveau rose, cerveau bleu. Les neurones ont-ils un sexe ?*, Paris, Éditions Robert Laffont.
- EPIPHANE, D. (2007) : *My tailor is a man...la représentation des métiers dans les livres pour les enfants*. Travail, genre et sociétés, « Formation et orientation : l'empreinte du genre », n°18, p. 65-85.
- EPIPHANE, D. ; MONCEL, N. ; MORA, V. (2011) : *Femmes au bord de la crise....* Bref du CÉREQ, n°2011, INSEE.
- FALCONNET, G. ; LEFAUCHEUR, N. (1977) : *La Fabrication des mâles*. Paris, Seuil.
- FASSIN, E. (2010) : *Les Forêts tropicales du mariage hétérosexuel*. Revue d'éthique et de théologie morale HS/2010 (n°261). P.201-222, URL : www.cairn.info/revue-d-ethique-et-de-theologie-morale-2010-HS-page-201-htm.
- FAURE, C. (1991) : *Femmes et Citoyenneté en France, Nationalité et Citoyenneté en France, au Québec et au Canada*, in *Citoyenneté et nationalité, perspectives en France et au Québec*. Paris, PUF.
- FAURE, C. (1988) : *Les Déclarations des droits de l'homme de 1789*. Textes réunis et présentés, Paris, Payot, collection bibliothèque historique, in 8° collection, 387 pages.
- FERRAND, M. (1991) : *Rapports sociaux de sexe, effets et questions épistémologiques*. dans GEF, crise de la société, féminisme et changement, Tierce, Paris.
- FERRAND, M. (2004) (2001) : *Féminin, masculin*. Paris, La Découverte, Coll. Repères.

- FERREOL, G. ; JULQUOIS (2003) : *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*. Collectif, Armand Colin.
- FEYERABEND, P. (1979) : *Contre la méthode*. Paris, Seuil.
- FISCHER, G.N. (1997) : *Les Concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. Paris, Dunod.
- FITOUSSI, J-P. ; ROSANVALLON, P. (1996) : *Le Nouvel âge des inégalités*. Seuil.
- FIZE, M. (2003) : *Les Pièges de la mixité scolaire*. Paris, Presses de la Renaissance.
- FOREST, L. (1992) : *L'École primaire mixte, une école pour les filles, une école pour les garçons*. in baudoux et zaidman (dir.) *l'Egalité entre les sexes, mixité et démocratie*, p.41-62
- FORTE, M. ; NISS, M. ; REBEUH, M.C. ; et al. (1998) : *De la Division Sexuée au partage du Travail ?*. Travail et emploi, N°74
- FORTINO, S. (2002) : *La mixité au travail*. La Dispute, Le genre du monde.
- FRAISSE, G. (1996) : *La Différence des sexes*. Paris, PUF.
- FRAISSE, G. (1998) : *Les Femmes et leur histoire*. édition Gallimard, Coll. Folio histoire.
- FRAISSE, G. (2007) : *Du consentement*. édition du Seuil, collection non conforme, 135 pages.
- FRANCHET, S. ; LACOURCELLE, C. (2004) : *Coup d'accélérateur pour l'égalité professionnelle*. Entreprise et carrières, n°706,2-8 mars, p.6-8.
- FRENETTE, M. ; COULONMBE, S. (juin 2007) : *Est-ce que l'enseignement supérieur chez les jeunes femmes a considérablement réduit l'écart entre les sexes en matière d'emploi et de revenus ?*. Direction des études analytiques documents de recherche, n°11F0019MIF au catalogue, n°301. ISSN : 1205-9161. ISBN : 978-0-662-09541-5.
- FRONGIER, L.A. (1994) : *Logiques de l'explication comparative*. Revue Internationale de Politique Comparée, Vol. 1, 1, p. 61- 90.
- FUMÂT, Y. (2010) : *mixité et Egalité dans la famille et à l'école*. Tréma, n°32.
- GADREY, J. (2006) : *Egalité professionnelle : la route est encore longue*. Le Monde supplément économique.
- GAGNION-PARADIS, I. (2012) : *Les Femmes s'aident ou se nuisent au travail ?*. La Presse.
- GARCIA, M-C. ; CHEVILLOT, A. ; JAUBERT, G. (2004) : *Quel genre de cirque ? apprentissages sexués des arts de la piste*. Film DVD et VHS, 36 mn, une production du Centre Louise Labé/ Université Lumière-Lyon 2, SFRS, CERIMES.
- GARCIA, M-C., CHEVILLOT, A. ; JAUBERT, G. (2005) : *Du Cirque plein le gymnase. lycéenne et lycéens font du cirque*. Supports DVD et VHS, 54 mn, une production du Centre Louise Labé/ Université Lumière-Lyon 2, 2005.
- GAREL, G. ; GODELIER, E. ; WEIL, T. (1999) : *Les Mythes du management*. Annales des mines.
- GARELLO, J. ; KELENNICIER, B. ; LEPAGE, H. (1990) : *Cinq Questions sur les syndicats*. Paris : PUF.
- GARNER, H. ; MEDA, D. ; SENIK C. (2005) : *Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages*. Travail et emploi, n°102.

- GAUTHIEZ-RIEUCAU, D. (2010) : *La Formation à la mixité scolaire à la mesure du genre*. Tréma, n°32.
- GAUTIER, A. (2001) : *Les Esclaves femmes du nouveau monde*. Colloque : Femmes et esclavage, comité du bicentenaire de l'abolition de l'esclavage 7-8/11/2001, Port-au-Prince (Haïti).
- GENEST, O. (2001) : *Le poids du "genre" dans les fondements bibliques de l'exclusion des femmes du sacerdoce ministériel*. Conférence au 38ème congrès de la Société canadienne de théologie, Université Laval (Québec), oct. 2001. [En ligne : <http://femmes-ministeres.org/?p=254> (Le texte à d'abord été publié dans *Franchir le miroir patriarcal* sous la direction de Monique Dumais aux Éditions Fides (2007). Il a été revu et corrigé par l'auteure en novembre 2010).
- GIAMPINO, S. (2006) : *A ta Mère plus que de l'amour tu demanderas. l'amour maternel et son tutti frutti de la nature, des bonnes et de l'instinct*. Spirale à 10 ans, les 10 commandements de la périnatalité, Éditeur Ères, n°39, p. 21 à 37.
- GLASER, B.G. ; STRAUSS, A. (1967) : *The Discovery of grounded theory : Strategies for Qualitative Research*. London, Weindenfeld And Nicolson.
- GODELIER, M. (1996) : *La Production des grands hommes, pouvoir et domination masculine chez les baruya en nouvelle guinée*. Édition Fayard.
- GODELIER, M. (1996) : *Rationalité et irrationalité en économie*. Paris, Maspero.
- GOFFMAN, E. (2002) (1977) : *L'Arrangement des sexes*. Paris, La Dispute, Coll. Le genre du monde.
- GOTTELY-FAYET, J. ; GEUTHIER, H. (2010) : *La Gouvernance des entreprises au Québec où sont les femmes ?*. Québec, Conseil du statut de la femme.
- GRAVEL, C. ; LONGTIN, L.P. ; VARGAS BENAVENTE, R. (2012) : *Les Chiffres clés de l'Emploi au Québec*. Direction des communications, ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale. Gouvernement du Québec.
- GRAVEL, R.J. (1983) : *Guide Méthodologique de la Recherche*. Québec, PUQ.
- GRESY, B. (2009) : *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Rapport, Membre de l'Inspection générale des affaires sociales.
- GROUX D., PORCHER L. (1997), *L'Éducation comparée*, Nathan, coll. Les Repères pédagogiques.
- GROUX D., (1997), Note de synthèse « L'éducation comparée : approches actuelles et perspectives de développement », *Revue Française de Pédagogie*, n° 121, octobre-novembre-décembre 1997, pp. 111-139.
- GROUX D. (2003) (dir.), *Dictionnaire d'Éducation comparée*, L'Harmattan.
- GROUX D., « Penser la comparaison en éducation », *La Revue Française d'Éducation Comparée*, n°5, septembre 2009, pp. 63-86.
- GUILLAUMIN, C. (1992) : *Sexe, race et pratique du pouvoir. l'idée de nature*. Paris, Côté femme, coll. « Recherche ».
- GUIONNET, C. ; NEVEU, E. ; (2004) : *Féminins/masculins : sociologie du genre*. Armand Colin.

- HAAVIO-MANNILA, E. ; TUOMINEN, E.-L. (1974) : *La Situation de la femme au travail en Finlande*. Sociologie et sociétés, Volume 6, numéro 1, p. 93-104. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/001324ar>.
- HARTOG, F. (1980) : *Le Miroir d'Hérodote*. Essai sur la représentation de l'autre, Paris, Gallimard.
- HASQUENOPH, S. (2000) : *Initiation à la citoyenneté de l'antiquité à nos jours*. Paris, édition, Ellipses, 256 pages.
- HASSENTEUFEL, P. (2000) : *Deux ou trois choses que je sais d'elle*. Remarques à propos d'expériences de comparaisons européennes, in CURAPP (dir.), *La Méthode au concret*, PUF, Paris.
- HERITIER, F. (1996) : *Masculin/féminin, la pensée de la différence*. Odile Jacob
- HERITIER, F. (2002) : *Masculin/Féminin II, dissoudre la hiérarchie*. Odile Jacob.
- HODELET, D. (2003) : *Les Représentations* Paris, Presses Universitaires de France,(7^{ème} édition).
- HOUEL, A. ; ZANCARINI-FOURNEL, M. (dir.) (2001) : *École et mixités*. Cahiers Masculin/Féminin, Presses universitaire de Lyon.
- HURTIG, M.CH. ; PICHEVIN, M.F. (1986) : *La Différence des sexes*, Paris, Éditions Tierce.
- HURTIG, M.C.; KAIL, M.; ROUCH, H. (dir.) (2002); *Sexe et genre. de la hiérarchie entre les sexes*. Pris, CNRS Éditions, 1^{ère} édition en 1991.
- HURTIG, M. C. ; DELPHY, K. ; ROUCH, H., (2003) : *De la hiérarchie entre les sexes*. CNRS Éditions.
- JACOB, P. (1^{er} décembre 2003) : *l'authenticité du discernement vocationnel de femmes qui se disent appelées à la prêtrise du au diaconat dans l'église catholique du Québec*. Faculté de théologie et des sciences des religions de l'université de Montréal.
- JACSUET-FANCILLON, F. (1992) : *Le Problème de la mixité scolaire au XIXe siècle*. in Claudine BAUDOUX, Claude ZAIDMAN (Ed.), *Egalite entre les sexes. Mixités et démocratie*, Paris, L'Harmattan, p.18-40.
- JENNY, J. (1997) : *Méthodes et pratiques formalisées d'analyse de contenu et de discours dans la recherche sociologique française contemporaine : état des lieux et essai de classification*. Bulletin de méthodologie sociologique (BMS), N°54.
- JOBBE-DUVAL, G. (2010) : *Eco-Masculinisme. quand les hommes inventent une nature à dominer*. Les réseaux des Parvis, Hors-série, n°24, Les femmes et la nature, L'éco-féminisme, 2^{ème} semestre 2010, p. 33-41.
- JOBERT, A. (2007) : *Transformations du salariat et nouveaux enjeux du dialogue social*. in Vatin F., *Le salariat. Théorie, histoire et forme*, Paris, La dispute, pp. 209-226
- JOBERT, A. ; TALLARD, M. (2001) : *Les Débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-70)*, Edition permanente, 149, « La formation permanente entre travail et citoyenneté, 113-134.

- JODELET, D. (2005) : *Formes et figures de l'altérité « L'autre : Regards psychosociaux, chapitre 1, SANCHEZ-MAZAS M. et LIXCATA L., p. 23-47, Collection : vies sociales, Presse Universitaire de Grenoble.*
- JODELET, D. in Moscovici, S. (1984) : *Définition de la notion de représentation sociale.*
- JOHNSON, E. (1991) : *La Masculinité du Christ.* Concilium : Revue Internationale de théologie, n°238, La Femme : a-t-elle une nature spéciale, p. 145-54.
- JONCKERS, D. ; al. (1999) : *Femmes plurielles, les représentations des femmes, discours, normes et conduite.* Edition de la Maison des sciences de l'homme. Paris.
- JOUBERT, J. (1996) : *L'Ordination des femmes et le dépôt de la foi. a propos d'une réponse de la congrégation pour la doctrine de la foi.* Revue de droit canonique, t. 46/1, p29-36.
- JOUVENCEL (de), O. ; DE NOAILLES (2013) : *Les Hommes seraient-ils les prochains moteurs de la mixité ?.* Le Monde, 1^{er} Observatoire de la mixité CAPITALCOM – LE MONDE.
- KIEJMAN, L. ; ROCHEFORT, F. (1985) : *Le Féminisme sous la Troisième République 1870-1914. Volume 1, N°1, Persée, pages 8-11, éditeur, matériaux pour l'histoire de notre temps.*
- KLUCHKHOHN, C. (1966) : *Initiation à l'histoire de l'anthropologie.* Bruxelles, Dessart.
- LABE, L. (1524-1566) : « Dédicaces des œuvres ».
- LAGUË, M. (2002) : *Femmes et célébration eucharistique : jalons historiques et symbolisme. théologique,* vol. 10, n°1, p.207-228, URL : <http://id.erudit.org/iderudit/008161ar>.
- LAHIRE, B. (2002) : *Portraits sociologique. dispositions et variations individuelles,* Paris, Nathan.
- LALLEMENT, M. ; SPURK, J. (dir.) (2003) : *Stratégies internationales de la comparaison.* Paris, Edition du CNRS.
- PRUDENT, L.F.(2005) : *Langue et culture créoles : création d'une discipline et construction de normes.* Revue Française de linguistique appliquée, Vol. X, Pub. Linguistique.
- LAMOUREUX, D. : in François Héritier, *Masculin/ féminin II. dissoudre la hiérarchie.* Paris, Odile Jacob, 2002, p. 433. Anthropologie et Sociétés, volume 24, n°2, 2003, p. 214-215. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/007458ar>.
- LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S. (2002) : *Gérer la diversité des ressources humaines, un enjeu stratégique : l'intégration des femmes dans le management.* Colloque AFGRH Nantes.
- LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S. (2003) : *Au-delà du plafond de verre ? L'Introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines.* Les cahiers du CEGOR, n°03/01.
- LANDRIEUX-KARTOCHIAN, S. (2005) : *Femmes et performance des Entreprises. L'Émergence d'une nouvelle problématique.* Travail et emploi, n°102.
- LANGLOIS, S. (2011) : *La Grande mutation des professions au Québec, 1971-2006.* Les cahiers des dise, n°65.
- LAROCHE, H. ; NIOCHE, J-P. (juin-juillet-août 1994) : *L'Approche cognitive de la stratégie d'entreprise.* Revue Française de Gestion, p. 64-78.

- LAUFER, J. (2003) : *Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle*. L'année sociologique, Vol. 51, p. 143-173.
- LAUFER, J. ; CORNET, A. ; BELGUITI-MAHUT, S. (2008) : *Les Défis de l'égalité hommes-femmes*. collection AGRH, Edition Vuibert
- LAUFER, J. ; CORNET, A. ; BELGUITI-MAHUT, S. (2008) : *Egalite professionnelle et GRH*. GRH et genre, Broché
- LAUFER, J. ; FOUQUET, A. (1997) : *Effet de plafonnement des carrières des femmes cadres et accès des femmes à la décision dans la sphère économique*. Groupe HEC, Centre d'études de l'emploi, Service des droits des femmes, Novembre 1997.
- LAUFER, J. ; FOUQUET, A. (2001) : *A l'Épreuve de la finalisation*. un BOUFFARTIGUE P. (dir.). Cadres : la grande rupture, La Découverte. Source extrait du guide d'appui à la négociation, Agir pour l'égalité professionnelle, service central aux droits des femmes et à l'égalité.
- LAVICTOIRE, O. ; PELUSO, L. ; VIVANT, P. ; VULLIEN C. (2005) : *l'egalite professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur de performances ?*. MBA Management des Ressources humaines. Université Paris DAUPHINE
- LE DOEUFF, M. (1998) : *Le Sexe du Devoir*. Flammarion.
- LE FEUVRE, N., (2003). *Le Genre comme outil d'analyse sociologique, in le genre comme catégorie d'analyse. sociologie, histoire, littérature*. FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D., PLANTE C., RIOT-SARCEY M., ZAIDMAN C. dir., Paris, L'Harmattan, Bibliothèque du féminisme/RING, p. 39-52.
- LE GOFF, J. (2002) : *Droit du travail et société. Tome II : Les Relations collectives de travail*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Le Monde de l'éducation, *Filles : la Fausse réussite scolaire*, n°173, juillet-août 1990
- Le Monde de l'éducation, *Mixité. Faut-il sauver les garçons ?*, n°310, janvier 2003
- LECOMPTE, J. (1998) : *Comment voit-on le monde ?*. Représentation sociales et réalité, Sciences Humaines, hors série n°21, p. 11-13.
- LEE-GOSSELIN, H. (2008) : *Les Politiques d'égalité professionnelle des entreprises pour l'accès des femmes aux postes de décision économique : espoirs et progrès, au Québec et au Canada*. Santé, Société et solidarité, n°1.
- LEE-GOSSELIN, H. ; ANN, H. (2012) : *Où sont les femmes dans la direction des organisations ?*. Chaire Claire-Bon enfant Femmes, Savoirs et Sociétés, Université Laval Québec.
- LEGRAND, H. (1990) : *Traditio perpetua servata ? la non-ordination des femmes : tradition ou simple fait historique ?*. in *Rituels, Mélanges offerts au père Gy*, Cerf, p. 393-416.
- LEINARD, C. (2006) : *Les Stéréotypes sexistes, outils de discriminations des femmes*. Universités des femmes, Analyse n°2.
- LELIÈVRE, C. ; LELIÈVRE, F. (1991) : *Histoire de la scolarisation des filles*. Paris, Nathan, repères pédagogiques, 272 p.
- LEPINE, L. (1993) : *Claudine Baudoux et Claude Zaidman (dir) : Egalite entre les sexes : mixité et démocratie*. Recherche Féministes, Vol.6 , n°2, p.187-189.

- LÉVY, M-F. (1984) : *De mère en filles. L'Éducation des Françaises (1850-1880)*. Paris, Calmann-Lévy.
- LEYENS, J.P. (1983) : *Sommes-nous tous des Psychologues. Approche Psychosociale des Théories implicites de la Personnalité*, Liège : Mardaga, p. 35.
- LEYENS, J-P. ; YZERBYT, V. ; SCHADRON, G. (1996), *Stéréotypes et cognitions Sociales*. Mardaga, p.24.
- LIPPMANN, W. (1922) : *Public Opinion*. New York, cité dans LEYENS J-P., YZERBYT V. et SCHADRON G., 1996, p.23.
- LOCKE, J. (1690): : *Essay concerning the true origin, extend and end of civil government*. Chapitres 1 et 2.
- LORENZ, E. ; VALEYRE, A. (2005) : *Les Formes d'Organisation du Travail dans les pays de l'Union Européenne*. Travail et Emploi, n°102, p. 91-105.
- LUNGHI, C. (2003) : *L'Egalite Professionnelle en pratique*, Paris, Éditions d'organisation.
- LUNGHI, C. (2005) : *La Culture Paritaire dans les Entreprises*. Pour l'Observatoire de la Parité.
- MAHEAS ; M.C. (2011) : *Se positionner pour être admirable. Féminiser son board*. Forum de la Mixité16/12/2011, Paris (France).
- MAILLE, C. (1998) : Gisèle Halimi : *La nouvelle cause des femmes*. Recherches féministes, volume 11, n°1 ; p. 323-327. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/05>.
- MARCHAND, I. (2008) : *Comprendre la Pérennité du Plafond de Verre : le cas des entreprises privées au Québec*. Mémoire de la maîtrise : intervention sociale. Montréal : Université du Québec.
- MARRY, C. (1997) : *Le Diplôme et l'Emploi : Masculin/Féminin*. chapitre X de l'ouvrage collectif dirigé par J.P. TERRAIL, *La scolarisation de la FRANCE. Critique de l'état des lieux*, PARIS : Éditons-La.
- MARRY, C. (2001) : *La Féminisation De La Profession D'ingénieur : Une Comparaison France-Allemagne*. in Bouffartigue p. (ed.), *les cadres. la grande rupture, la découverte*, p. 281-296.
- MARRY, C. (2004) : *Une Révolution respectueuse : les femmes ingénieurs*. Paris, Belin Perspectives sociologiques.
- MARRY, C. ; MARUANI M. (dir.) : *Le Travail du genre*. Paris, La Découverte/MAGE, p. 181-189.
- MARUANI, M. (2003) (2000) : *Travail et emploi des femmes*. Paris, La Découverte, Coll. Repères.
- MARUANI, M. (2005) : *Hommes et femmes au travail*. CERAS, Revue Projet, n°287. URL : <http://www.ceras-projet.com/index.php?id=1134>.
- MARUANI, M. (2011) : *Depuis toujours les femmes travaillent*. Revue : Alternatives économiques. Poche, N° 051.
- MARUANI, M. (dir.) (1998) : *Les Nouvelles frontières de l'Egalite. hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris, La Découverte, Coll. Recherches.
- MARUANI, M. (dir.) (2005) : *Femmes, genre et sociétés*. La Découverte.

- MARUANI, M. ; ROGERAT, C. (2006) : *Madeleine Guilbert*. Travail, genre et société, n°16, p.5-15. DOI : 10.3917/tgs.016.0005.
- MASCLET, C. (juin 2009) : *Normes scolaire et norme de genre : la construction des déviances féminines dans la discipline scolaire*. Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société, N°8, Formes, figures et représentations des faites de déviance féminins. URL : <http://www.revue-interrogations.org>.
- MATHIEU, N.C. (1985a) : *L'arraisonnement des femmes. essais en anthropologie des sexes*. EHESS, coll. Cahiers de l'Homme, 24.
- MATHIEU, N.C. (1991) : *L'anatomie politique : catégorisations et idéologies du sexe*. Paris, Côté femme, collection « Recherche ».
- MATURESCENCE (2010) : *L'Egalite professionnelle et salariale entre hommes et femmes*. Focus n°2010-42.
- MAURICE, M. (1994) : *Acteurs, règles et contexte*. Revue française de sociologie, XXXV, 4.
- MAYEUR, F. (1977) : *L'Enseignement Secondaire des Jeunes Filles sous l'IIIe République*. Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- MAYEUR, F. (2008) : *L'Éducation des filles en France au XIX siècle*, édition Perrin, Collection Tempus.
- MEILLASSOUX, C. (1986) : *Anthropologie de l'esclavage. le ventre de fer et d'argent*. Paris : Presses universitaires de France, In-8, 375 pages (Collection Pratiques théoriques).
- MERCADER, P. ; TAIN, L. (dir.) (2003), *L'Éternel masculin*. Lyon, Cahier Masculin/ Féminin, PUL.
- MERON, M. (2005) : *L'Étude statistique des liens entre marché du travail et vie familiale : comment aller plus loin ?*. Travail et emploi, n°102.
- MESSU : M. (2012) : *Explication sociologique et domination sociale*. Sociologie S [en ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 15 novembre 2012, consulté le 15 mai 2013. URL : <http://sociologies.revues.org/4198>.
- MEURIC, L. ; WARNAN, R. (2011) : *Les Professions entre 1999 et 2007 : Plus de Femmes dans des Métiers plus Qualifiés*. INSEE Première, n°1376.
- MEYNAUD, H.Y. ; FORTINO, S. ; CALDERON, J. (2009) : *La mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance*. Cahiers du genre, n°47.
- MILEWSKI, F. ; PÉRIVIER, H. (2004) : *Travail des femmes en inégalités*. Revue de l'OFCE, juillet, n°90.
- MOINGT, J. (1994) : *Éditorial : Sur un débat clos*, Recherches de Science Religieuse. 81/3, Juillet-Septembre 1994, p. 321-333, URL : <http://www.womenpriests.org/fr/francais/moingt.asp>.
- MOINGT, J. (2011) : *Les Femmes et l'avenir de l'église*. Études, janvier 2011 – tome 414/1.
- MONCHATRE, S. (2008-a) : *L'Approche par compétence. : technologie de rationalisation pédagogique. le cas de la formation professionnelle au Québec, Montréal*, Note de recherche 2008-1, UQAM, CIRST (Centre interuniversitaire pour la science et la technologie), p.65, enligne : http://www.cirst.uqam.ca/Portals/0/docs/note_rech/2008_01.pdf.

- MONCHATRE, S. (2008-b) : *La Normalisation des Compétences au Québec : des Effets contrastés sur les relations professionnelles dans le travail et l'enseignement*. Communication au XVIIIème congrès de l' AISLF, Istanbul, 7-11 juillet 2008, CR 25 Relations professionnelles.
- MONCHATRE, S. ; TALLARD, M. (2009) : *Systèmes de relations professionnelles et développement des compétences : quelques enseignements d'une comparaison France/Québec*. Communication aux XIIème journées de sociologie du travail, Atelier 4 « Relations professionnelles », Nancy, 24, 25 et 26 juin 2009. (avec M. Tallard).
- MOSCONI, N. (1989) : *La Mixité dans l'enseignement secondaire : un Faux-semblant ?*. Paris, Presses Universitaires de France, Coll. Pédagogie d'aujourd'hui.
- MOSCONI, N. (1994) : *Femmes et savoir. la société, l'école et la division sexuelle des savoirs*. Paris, L'Harmattan.
- MOUTET, A. (2004) : *Laura LEE DOWNS, L'Inégalité à la chaîne. la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre*. Paris, Albin Michel, 2002, 463 p. Traduit de l'anglais (États-Unis) par Eli COMMINS, CLIO. Histoire, femmes et sociétés, n°19, 262-266.
- MUCCHI-FAINA, A. (2010) : *représentation hégémonique et représentations polémiques : le cas des stéréotypes des femmes*. Université de Rome La SPIENZA, Rome, Italie.
- MUCHIELLI, R. (1969) : *Lexique des sciences sociales*. Paris, Entreprise Moderne d'Édition.
- MUCHIELLI, R. (1970) : *Le Questionnaire dans l'enquête psychosociale*. Paris, Ed. Sociales.
- MURRAY, G. ; VERGE, P. (1994) : *Le Syndicalisme au Québec : situation, mutations et perspectives*. Critique régionale, 23-24, 31-53
- NALLET, J.F. (1991) : *Le Droit à la formation, une construction juridique fondatrice*. Formation Emploi, N°34,5-13.
- OFCE (2006) : *la Précarité des femmes sur le marché du travail*. La Lettre de l'OFCE, n°263.
- ORUNO, D. ; FISHER-BLANCHET, L. ; AI. (2011) : *Propriétaires d'esclaves En 1848 : Martinique, Guyane, Saint-Barthélemy, Sénégal*. Paris : L'Harmattan.
- OTERO, M. (2012) : *Repenser les Problèmes Sociaux*. Sociologies [en ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 15 novembre 2012, consulté le 19 mai 2013. URL : <http://sociologies.revues.org/4145>.
- LOUDIN-BASTIDE, C. (2007) : *La Place des femmes dans la division du travail servile*. Congrès Marx Intestinal V – Section études Féministes Atelier 7 : Classes, sexes et « race » dans les Caraïbes – Paris Sorbonne et Nanterre.
- OUELLET, R. ; THERY, C. (1983) : *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*. par collectif Clio. Lettre québécoises : la revue de l'actualité littéraire, n°30, p. 69-73. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/39903ac>.
- OUELLET, R. ; THERY, C. (1982) : *Québécoises Deboutte ! Une anthologie de textes du Front de libération des femmes. (1969-1971 et du Centre des femmes (1972-1975) par O'LEARY V. et L. TOUPIN)*. Lettres québécoises : la revue de l'actualité littéraire, n°27, p.70-73.
- OUILLET P., HAREL S., (2007) : *Quel autre ? l'altérité en question*. VLB, Edition, Montréal.

- PAILLER, C. (1984) : *Cahiers du monde hispanique et luso-brésilien*. volume 43, n°1, p.177-181
- PALSMAN, R. ; DIALLO, H. (2010-2011) : *Rapport d'Évaluation*. ULB-DULBEA
- PAQUET, P. (1993) : *L'Évolution des politiques canadiennes et québécoises de formation des adultes depuis 1960*. in Durand P., « Enjeux actuels de la formation professionnelle, Institut Québécois de la recherche sur la culture, Québec, pp. 225-257.
- PEABODY, S. (2011) : *Arlette GAUTIER, Les Sœurs de la Solitude : Femmes et Esclavage aux Antilles du XVIIe au XIXe siècle*. CLIO. *Histoire, femmes et sociétés*, 33, 81-284.
- PEILLON, V. ; VALLAUD-BELKACEM, N. (2012) : *Pour plus d'Égalité entre filles et garçons à l'École*. Le Monde.
- PETERS, B.G. (1998): *Comparative Politics : Theory and method*. London, Macmillan.
- PETERSON, M. (2008) : *Sex and the City*. in *Le Féminisme irréductible*, Conférences sur la vie et la loi de Catherine A. Mackinnon. Traduction par Catherine ALBERTINI, Michèle IDELS, Jacqueline LAHANA, Marine LAROCHE, Martine SWYER et Thérèse REVEILLE. Edition des femmes, 303 p. ». Spirale : Arts - Lettres - Sciences humaines, n°221, p. 36-37.
- PEYRAT-GUILLARD, D. (2000) : *Une Application de la statistique textuelle à la gestion des ressources humaines : appréhender le concept d'implication au travail de façon alternative*. 5èmes journée JADT.
- PINSARD, M. (2010) : *Histoire du Christianisme en France*. collection histoire, édition Ouest France, 127 pages.
- PINTO, G. ; GRAWITZ, M. (1969) : *Méthodes des sciences sociales*. Paris, Dalloz.
- PLACIAL, C. (2012) : *Un os dans la Traduction, à propos de la côte d'Adam, Genèse 20, 21-22* , Revue : Langues de feu.
- POITOU, J.-P. (1964) : *L'Étude expérimentale des hiérarchies sociales*. in : L'année psychologique. 1964, volume 64, n°2, p. 483-501. DOI : 10.3406/psy.1964.27259. URL : http://www.persee.fr/web/revues/home/prescrit/article/psy_0003-5033_1964_num_64_2_27259.
- PROST, A. (2004): *Histoire générale de l'enseignement et de l'éducation en France*, tome 4, l'École et la famille dans une société en mutation depuis 1930, édition Perrin, Collection Tempus, 807 pages.
- PRZEWORSKI, A.; TEUNE, H. (1970): *The Logic of comparative social inquiry*. New York Wiley.
- QUENTRIC, C. (2001) : *Egalité professionnelle. emploi des femmes*. Centre Inffo.
- RENAUD-BOULART, M. (2005) : *Management au féminin : promouvoir des talents*. édition Robert JAUZES, Collection bibliothèque du dirigeant, avril 2005.
- RENNARD, J. (1924) : *a propos d'un récent essai sur l'histoire Religieuse de la Martinique*. in revue d'histoire de l'église de France. Tome10. N°48,p.320-332. URL : http://www.persee.fr/web/revues/home/prescrit/article/rhef_0300-9505_1924_num_10_48_2323.
- RÉTIF, S. (2008) : *L'Engagement des femmes catholiques dans des associations familiales en France et Portugal*. Revue de civilisation contemporaine Europe /Amérique, Amnis.

- RICHARD, A. ; BENCHEIK, B. ; LADEUS, R. (2006) : *Initiation au Judaïsme, Christianisme et à l'Islam*. Paris, édition Ellipses, collection initiation à, 368 pages.
- RIGAL, J. (2007) : *l'église à l'épreuve du notre temps*. p. 75-88.
- RIGNAULT, S. ; RICHERT, Ph. (1997) : *La Représentation des hommes et des femmes dans les livres scolaires*. Paris, La documentation française.
- RIQUETI de MIRABEAU, H.-G. (1791): *Discours sur l'éducation nationale*. Paris, Imprimerie de la veuve Lejay, p.78, p. 39-44.
- RIST, B. (2005) : *Françoise Battagliola, Histoire du travail des femmes*. Temporalités, n°3.
- ROGERS, R. (1994): *L'Enseignement au Féminin*. L'École en France. n°986, p.18-19.
- ROGERS, R. (1996) : *Le Professeur a-t-il un Sexe ? Les débats autour de la présence d'hommes dans l'enseignement secondaire féminin, 1840-1880*. CLIO, Histoire, Femmes et Sociétés, 4, p. 221-239.
- ROGERS, R. (2003) : *État des lieux de la mixité. Historiographies comparées en Europe*. Clio, Mixité et coéducation, n°18 [en ligne], mis en ligne le 04 décembre 2006. URL : <http://clio.revues.org/index620.html>. consulté le 19 novembre 2010.
- ROGERS, R. (2004) : *Femmes savantes et femmes studieuses. Une histoire culturelle de l'éducation des jeunes bourgeoises au XIXe siècle*. BELIN.
- ROGERS, R. (dir.) (2004) : *La Mixité dans l'éducation. enjeux passés et présents*. Lyon, ENS Éditions, coll. « Sociétés, espaces, temps ».
- ROUQUETTE, M.L. (2001) : *Stéréotype et propagande*. Préjugés & Stéréotypes Projet à l'initiative de l'AFPS et de www.psychologie-sociale.org.
- ROUQUETTE, M.L. ; RATEAY, P. (1998) : *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Presses Universitaires de Grenoble.
- ROUSSEAU, J.J. (1865) : *Du Contrat Social ou principes de droit politique*. 2^{ème} édition, collection bibliothèque nationale, édition Hachette, Paris, 200 pages.
- ROUSSEAU, J.J. (1966) : *Émile ou de l'Éducation*. Edition de LAUNEY M., Paris, p. 478-480.
- ROUYER, V. ; al. (2010) : *Introduction. socialisation de genre : le point de vue du sujet*. in Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte, Ères, p. 7-13.
- SABTERRE, C. (2010) : *Différences hommes/femmes : « Les Stéréotypes Critiques mais omniprésents chez les ados »*. Elle.
- SAGE, R. ; POLZHUBER, E. ; GIRAUDON, C. (2008) ; *Conditions de travail des femmes et des hommes. Une situation à comparer, des améliorations à apporter....*
- SAGLIO, J. (1991) : *Les Logiques de l'ordre salarial. avenants classification et salaires dans le système de relations professionnelles*. Formation Emploi, 35, 35-46.
- SAINTE-ROSE, M. (1985) : *Problèmes de l'identité familiale de la femme esclavage dans la Martinique rurale du début du XIXe siècle*. in : Dialogues d'histoire ancienne. Vol. 11, p.686-708.
- SAINT-ONGE, D. ; AUDET, M. ; HAINES, V. ; PETIT, A. (1998) ; *Relever les Défis de la Gestion des Ressources Humaines*. Montréal : Gaétan Morin.

- SALEZ, N. (2010) : *Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes –comprendre et agir*.
- SALEZ, N. (2011) : *Femmes et direction des entreprises : le parlement européen appelle à des quotas*. toutpourlesfemmes.com, URL : <http://toutpourlesfemmes.com/conseilparlement>.
- SANCHEZ-MAZAS, M. ; LIXCATA, L. (2005) : *L'autre : regards psychosociaux*. Saint-Martin d'Gères, Presse Universitaire de Grenoble.
- SARTORI, G. (1994) : *Bien comparer, mal comparer*. Revue Internationale de Politique Comparée, vol. 1, n°1, p. 19-36.
- SCHNAPPER, D. (2000) : *Qu'est-ce que la Citoyenneté ?*. Folio actuel, Gallimard.
- SCHULTHEIS, F. (1989) : *Comme par Raison – comparaison n'est pas toujours raison. pour une critique sociologique de l'usage social de la comparaison interculturelle*. Droit et société, n°11-12, p. 219-244
- SCHÜSSLER FIORENSA, E. (1999) : *Le Discours « Définitif » du magistère. Pourquoi avoir peur d'une réception créatrice ?*. Concilium, n°279, p. 85-95.
- SCHWEITZER, S. (2002) : *Les enjeux du travail des femmes*. Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2002/3, n°75, p. 21-33. DOI : 10.3917/ving.075.0021
- SCHWEITZER, S. (2002) : *Les Femmes ont toujours Travaillé. Une Histoire du Travail des Femmes aux XIXe et XXe siècles*. Paris, Odile Jacob.
- SELLTIZ, C. ; al. (1977) : *Les Méthodes de recherche en sciences sociales*. Québec, HRW.
- SENEVIRATNE, A. ; GAMBONI, L. (1997) : *L'Antiféminisme jusqu'à la fin du 19e siècle*. Extrait d'un exposé d'histoire, URL : <http://geneahist-goupil.over-blog.com/article-282786.html>.
- SILVERA, R. (1997) : *L'Egalite des femmes et des hommes entre entreprise, de nouvelles avancées dans la négociation ?*. Revue de l'OFCE, Avril 97, p. 245-271.
- SIMMEL, G. (1999) : *Digressions sur l'étranger*. in SIMMEL Georg, *Sociologie. Études sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1^{ère} édition 1908.
- SIMMEL, G. (1999, 1^{ère} édition 1908) : *Digressions sur l'Étranger*. in SIMMEL Georg, *Sociologie. Études sur les formes de la socialisation*, Paris, Presses Universitaires de France.
- SINSEAU, M. ((2011) : *Femmes et pouvoir sous la Vème république, de l'exclusion à l'entrée dans la course présidentielle*. 2^{ème} édition remaniée et augmentée, paris, Presses de Sciences politiques, 324 pages.
- SLEDZIEWSKI, E.G. (1996) : *Ordinatio Sacerdotalis : frileuse Pentecôte*. Revue de droit canonique, tome N°. 46/1, p. 21-27.
- SMELSER, N. J. (1976): *Comparative Methods in the Social Sciences*. Englewood Cliffs, Prentice-hall.
- SNYDER, P. (1999) : *La Femme selon Jean-Paul II : lectures des Fondements Anthropologiques et Théologiques et des Applications pratiques de son Enseignement*. Montréal, Fides.
- SOFER, C. (2005) : *Les choix relatifs au Travail dans la Famille : la modernisation économique des décisions*. Travail et emploi, n°102.

- SONNET, M. (2011) : *L'Éducation des filles à l'époque moderne*. CNRS-IHMC, manuscrit auteur, publié dans « Historiens et géographes, 393 (2003) 255-268.
- SPIELVOGEL, M. (2000) : *Les enjeux politiques de l'exaltation de la différence des sexes*. *voule* 42,n°4, p. 58-66. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/32692ac>.
- STRAUSS, A. (1992) : *La Trame de la négociation*. L'Harmattan, présenté par Isabelle BASZANGER et traduit par Nicolas DODIER, p. 283-300.
- SULLEROT, E. (1968) : *Histoire et sociologie du travail féminin*. Essai, Paris, Gonthier, in-8^e, p. 397, Collection Grand format Femme.
- SULLEROT, E. (1969) : Histoire et Sociologie du Travail Féminin. In *Population*, 24e année, n°2, p.362. URL : http://www.persee.fr/web/revues/home/prescrit/article/pop_00324663_1969_num_24_2_13870.
- TABLET, P. (1998) : *La Construction sociale de l'inégalité des sexes. des outils et des corps*. Paris, L'Harmattan, collection « Bibliothèque du féminisme.
- TABLET, P. (2001) : *La Grande arnaque, l'expropriation de la sexualité des femmes*. Dans les rapports sociaux de sexe, *ATUEL Marx*, 30, pp.131-152.
- TABLET, P. (2004) : *La grande Arnaque, sexualité des femmes et échange économique-sexuel*. Paris, L'Harmattan, collection « Bibliothèque du féminisme.
- TALLARD, M. (2001) : *L'Introduction de la notion de Compétence dabs les grilles de classification : genèse et évolution*. *Société contemporaines*, 41-42,159-187.
- TALLARD, M. (2004) : *Action publique et régulation salariale de la Relation Salariale*. Paris, L'Harmattan, collection Logiques Politiques.
- TANGUY, L. (1999) : *Les chantiers de la Formation Permanente (1945-1971)*. *Sociétés contemporaines*, n°35, spécial.
- TANGUY, L., (2001) : *Un Mouvement social pour la formation permanente en France*. *Éducation permanente*, 149, « La formation permanente entre travail et citoyenneté, 11-28.
- TAQUET, F. (2001) : *La Loi relative à l'Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes*. *La Semaine juridique*, Edition Générale, n°24, juin, p. 1145-1147.
- TERRET, T. ; ZANCAERINI-FOURNEL, M. (2006) : *Éditorial*. *Clio. Histoire, Femmes et Sociétés*, N°23, p. 5-14.
- THERY, I. (2009) : *La Parité n'est pas un idéal d'Egalite*. *Propos recueillis pas Armelle Breton*, pour le magazine *La Vie*, n°3335, du 30 juillet 2009.
- THOMAS ; B. (2000) : *La position de la femme dans la société esclavagiste aux antilles et ses conséquences actuelles*. *Australie*, Université of Perth.
- TOCQUEVILLE de, A. (1986) : *De la Démocratie en Amérique*. Gallimard, Folio Histoire.
- TOURNYOL DU CLOS, N. (2012) : *Chiffres-clés. L'Egalite des femmes et des hommes*. Ministère des affaires sociales et de la Santé.
- TREMBLAY, D-G. ; ROLLAND, D. (1998) : *Gestion des Ressources Humaines : typologies et comparaisons internationales*

- VALLET, L.A. (2010) : *Expansion des systèmes éducatifs et dynamique des inégalités sociales devant l'enseignement : quelques jalons de la recherche comparative en sociologie*. Économie et statistique, n°433-434.
- VERDIER, E. (2008) : *L'usage Politique des idées floues. L'Éducation et la formation tout au long de la vie*. in Giraud O., Warin p. (Dir.), « Politiques publiques et démocratie, Paris, La découverte / Pacte, Collection Recherches, pp. 109-135.
- VIET, V. (2004) : *Les Voltigeurs de la République. L'inspection du Travail en France jusqu'en 2014*. Paris : Edition du CNRS 629 p., 2 vol.
- VIGOUR, C. (2005) : *La Comparaison dans les sciences sociales*. Repères, Guide.
- VINACHES, P. (1998) : *L'habitus : concept médiateur*. DEES, n°113, Octobre 1998, p.35-37.
- VINCENT, C. (1997) : *De l'accord de juillet 1970 à la loi de 1971 : l'échec d'un Paritarisme négocié dans la Formation Professionnelle Continue*. La Revue de l'Ires, spécial, Le paritarisme, institutions et acteurs, Printemps-été, 153-173.
- VINCENT, G. (1980) : *L'École primaire Française*. Lyon, PUL.
- VOLDMAN, D. (2005) : *Sylvie SCHWEITZER, Les Femmes ont toujours travaillé. Une Histoire du travail des Femmes aux XIXe et XXe siècles*. Paris, Odile Jacob, 2002, 329 p. ». Clio, n°21.
- VOUILLOT, F. (2007) : *L'Orientation Scolaire aux prises avec le genre*. Travail, genre et sociétés, « Formation et orientation : l'empreinte du genre », 18/2007, p. 87-108.
- VULBEAU, A. (2008) : *Histoires de vie*. Informations sociales, °145, p. 39-40.
- WEBER, M. (1965) : *Essais sur la Théorie de la science*. Paris, Plon (notamment « l'objectivité de la connaissance » écrit en 1904).
- WEBER, M. (1996) : *Sociologie des religions*. Gallimard.
- WEISS, D. ; al. (1988) : *La Fonction Ressources Humaines*. Paris : Les éditions d'organisation.
- ZAIDMAN, C. (1992) : *La Mixité à l'École primaire*. L'Harmattan.
- ZAIDMAN, C. (2002) (1977) : *Ensemble et séparés*. Préface à Erving Goffman, L'arrangement des sexes, Paris, La Dispute, Coll. Le genre du monde, p. 9-37+.
- ZAIDMAN, C. (2007) : *La Mixité, un mode d'agencement des relations de sexe*. Les cahiers du CEDREF [en ligne]. Mis en ligne le 21 octobre 2009, Consulté le 20 Août 2012. URL : <http://cedref.revues.org/373>.
- ZANCARINI, M. (2004) : *Coéducation, gémiation, construction, mixité : débats dans l'éducation nationale (1882-1976)*. in Rébecca ROGERS (dir.), *La mixité dans l'éducation : enjeux passés et présents, Éditions de l'ENS*.
- ZANNAD, H. ; STONE, P. (septembre 2009) : *mesurer la Discrimination et la Diversité. Éléments de réponse*. Rouen, AFMD.
- ZEITOUN, T.A., (2004) : *femmes d'influence et gouvernement d'entreprise*. Paris, Action de femmes.
- ZEMMOUR, E. (2008) : *Le premier sexe*. Edition DENOËL, Collection Indigne.

INDEX DES AUTEURS

Abric.....	2, 77, 131, 138, 139, 227, 268
Battagiola.....	21, 22, 87
Baudelot.....	22, 100, 109
Baudoux.....	86, 278
Bolliet.....	106, 107
Bouchard.....	86, 149, 150
Bourdieu.....	13, 21, 29, 52, 67, 68, 76, 78, 79, 99, 109, 130, 147, 224, 238
Busino.....	149
Condorcet.....	8, 83, 84, 112
De Beauvoir.....	28, 29
Delphy.....	13, 97, 98
Détienne.....	26
Dubar.....	106, 108
Dubar,.....	106
Durkheim.....	21, 57, 75, 79, 106, 133, 134, 268
Duru-Bellat.....	82
Establet.....	100, 109
Ferrand.....	13, 237
Flament.....	131, 139, 227, 260
Fortino.....	90, 93, 102
Fraisse.....	13, 93
genre.....	2, 10, 14, 15, 21, 24, 30, 33, 35, 44, 64, 71, 77, 79, 80, 87, 90, 91, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 107, 110, 130, 142, 143, 144, 153, 159, 161, 162, 165, 169, 171, 174, 186, 187, 190, 215, 227, 238, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 272, 273, 274, 275, 278, 280, 286, 293

Godelier.....	13
Goffman.....	28, 29, 99, 286
GROUX.....	3, 147
Heyer.....	14
JACOB.....	276
Jodelet.....	135
Kanter.....	64, 72, 217
la mixité scolaire	79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 90, 129, 165
Landrieux- Kartochian.....	218, 259, 260
Laufer.....	22, 64, 72, 76
Lefaucheur,.....	99
Leyens.....	78, 130, 140, 141
Marro.....	100
Marry.....	72, 87
Maruani.....	97
Milewki.....	22
Mintzberg.....	24
mixité ¹ , 2, 19, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 35, 38, 53, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 68, 70, 73, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 101, 104, 110, 112, 113, 114, 121, 122, 129, 147, 148, 152, 158, 159, 162, 163, 164, 165, 167, 169, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 211, 212, 213, 214, 216, 218, 219, 220, 227, 228, 229, 230, 236, 240, 242, 243, 245, 246, 247, 248, 249, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 266, 267, 274, 277, 278, 283, 286, 294, 295	
mixité professionnelle ² , 19, 22, 23, 27, 29, 30, 32, 35, 38, 58, 64, 70, 77, 79, 80, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 101, 104, 147, 148, 152, 159, 162, 163, 182, 186, 187, 191, 195, 198, 200, 211, 216, 219, 220, 229, 240, 242, 243, 245, 246, 247, 248, 254, 255, 256, 257, 258, 260, 261, 266, 267	
Moliner.....	131, 227
Molinier.....	21

Mosconi.....	82, 100
Moscovici.....	131, 133, 134, 135, 136, 138, 227, 277
noyau central	137, 138, 227, 257
Oakley	96, 97
Passeron,	96, 109
POPPER.....	155
Représentations sociales	130, 144, 293
Revillard.....	21
Rogers	93, 110, 113
rôle.....	2, 7, 9, 11, 14, 23, 38, 39, 52, 55, 71, 73, 74, 82, 89, 99, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 116, 117, 123, 124, 128, 129, 140, 154, 157, 168, 222, 229, 231, 239, 253, 260
Rousseau	8, 76, 77, 98, 110, 149, 165
Sidanius et Pratto	78, 237, 238, 239
Socialisation.....	283
socialisation différenciée.....	30, 84, 107, 224
stéréotypes.....	2, 12, 23, 26, 30, 71, 75, 77, 78, 81, 82, 83, 98, 99, 101, 104, 110, 130, 131, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 159, 161, 162, 163, 165, 168, 169, 171, 173, 174, 179, 180, 181, 182, 186, 187, 220, 221, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 237, 238, 242, 254, 257, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266
Vigour	27, 79, 149
Weber.....	106, 134
Zaidman	28, 29, 100, 278

INDEX DES NOTIONS

Abric.....	2, 77, 131, 138, 139, 227, 268
Battagiola.....	21, 22, 87
Baudelot.....	22, 100, 109
Baudoux	86, 278
Bolliet.....	106, 107

Bouchard	86, 149, 150
Bourdieu.....	13, 21, 29, 52, 67, 68, 76, 78, 79, 99, 109, 130, 147, 224, 238
Busino	149
Condorcet.....	8, 83, 84, 112
De Beauvoir	28, 29
Delphy.....	13, 97, 98
Détienne	26
Dubar.....	106, 108
Dubar,.....	106
Durkheim	21, 57, 75, 79, 106, 133, 134, 268
Duru-Bellat.....	82
Establet.....	100, 109
Ferrand	13, 237
Flament.....	131, 139, 227, 260
Fortino.....	90, 93, 102
Fraisse	13, 93
genre2, 10, 14, 15, 21, 24, 30, 33, 35, 44, 64, 71, 77, 79, 80, 87, 90, 91, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 107, 110, 130, 142, 143, 144, 153, 159, 161, 162, 165, 169, 171, 174, 186, 187, 190, 215, 227, 238, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 272, 273, 274, 275, 278, 280, 286, 293	
Godelier.....	13
Goffman	28, 29, 99, 286
GROUX	3, 147
Heyer.....	14
JACOB.....	276
Jodelet	135
Kanter.....	64, 72, 217
la mixité scolaire	79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 90, 129, 165

Landrieux- Kartochian	218, 259, 260
Laufer	22, 64, 72, 76
Lefaucheur,	99
Leyens	78, 130, 140, 141
Marro	100
Marry	72, 87
Maruani	97
Milewki	22
Mintzberg	24
mixité ¹ , 2, 19, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 35, 38, 53, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 68, 70, 73, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 101, 104, 110, 112, 113, 114, 121, 122, 129, 147, 148, 152, 158, 159, 162, 163, 164, 165, 167, 169, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 211, 212, 213, 214, 216, 218, 219, 220, 227, 228, 229, 230, 236, 240, 242, 243, 245, 246, 247, 248, 249, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 266, 267, 274, 277, 278, 283, 286, 294, 295	
mixité professionnelle ² , 19, 22, 23, 27, 29, 30, 32, 35, 38, 58, 64, 70, 77, 79, 80, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 101, 104, 147, 148, 152, 159, 162, 163, 182, 186, 187, 191, 195, 198, 200, 211, 216, 219, 220, 229, 240, 242, 243, 245, 246, 247, 248, 254, 255, 256, 257, 258, 260, 261, 266, 267	
Moliner	131, 227
Molinier	21
Mosconi	82, 100
Moscovici	131, 133, 134, 135, 136, 138, 227, 277
noyau central	137, 138, 227, 257
Oakley	96, 97
Passeron,	96, 109
POPPER	155
Représentations sociales	130, 144, 293
Revillard	21

Rogers	93, 110, 113
rôle ² , 7, 9, 11, 14, 23, 38, 39, 52, 55, 71, 73, 74, 82, 89, 99, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 116, 117, 123, 124, 128, 129, 140, 154, 157, 168, 222, 229, 231, 239, 253, 260	
Rousseau	8, 76, 77, 98, 110, 149, 165
Sidanius et Pratto	78, 237, 238, 239
Socialisation.....	283
socialisation différenciée.....	30, 84, 107, 224
stéréotypes ² , 12, 23, 26, 30, 71, 75, 77, 78, 81, 82, 83, 98, 99, 101, 104, 110, 130, 131, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 159, 161, 162, 163, 165, 168, 169, 171, 173, 174, 179, 180, 181, 182, 186, 187, 220, 221, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 237, 238, 242, 254, 257, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266	
Vigour	27, 79, 149
Weber.....	106, 134
Zaidman	28, 29, 100, 278

TABLE DES TABLEAUX

Tab.1-Concentration des femmes dans les 12 familles professionnelles en 2008-2009 pour la France métropolitaine	16
Tab. 2-Répartition des emplois selon l'industrie et répartition selon le sexe au Québec.....	18
Tab. 3-Les principales professions féminines et masculines au Québec en 1991 et 2001.....	18
Tab. 4-Nombre et répartition des centenaires	40
Tab. 5-Répartition du temps consacré aux tâches domestiques selon le sexe.....	45
Tab. 6-Evolution du partage des tâches domestiques entre 1999 et 2010.....	46
Tab. 7-Comparaison hommes-femmes sur les moyens de transports pour se rendre au travail.....	49
Tab. 8-Comparaison hommes-femmes sur la distance entre leur lieu de domicile et leur lieu de travail.....	49
Tab. 9 Conciliation vie privée – vie professionnelle.....	50
Tab. 10-Récapitulatif du profil des ménages - Comparaison entre la Martinique et la France.....	50
Tab. 11-Pourcentage de femmes dans les postes de direction	61
Tab. 12-Les femmes dans les fonctions de cadre moyen, cadre supérieur et dirigeant.....	64
Tab. 13-Taux de dirigeants par secteur d'activité.....	65
Tab. 14-Répartition par secteur d'activité.....	66
Tab. 15-Proportion de cadres par secteur d'activité en Martinique selon le sexe	69
Tab. 16-Freins rencontrés par les femmes à l'accès aux postes de pouvoir.....	73
Tab. 17-Recueil des qualités attribuées aux hommes et aux femmes	75
Tab. 18-Classification – Représentations sociales et Stéréotypes).....	144
Tab. 19-Précautions d'ordre méthodologiques des documents autres que le web.....	151
Tab. 20-Précaution d'ordre méthodologique des ressources documentaires du Web.....	152
Tab. 21-Classement des sources d'influences du pré- projet professionnel des jeunes filles.....	173
Tab. 22-Classement des sources d'influences du pré-projet professionnel des jeunes garçons	274
Tab. 23-Réponses des conseillers d'orientation aux questions relatives au genre.....	175
Tab. 24-L'emploi : « unisexe » ?	176
Tab. 25-Compétences et caractéristiques sexuées – Réponses des Conseillers.....	178
Tab. 26-Compétences innées et acquises	179

Tab. 27-Emploi sexué	179
Tab. 28a)-Stéréotypes au travail (Conseillers d'orientation et d'information)	179
Tab. 28b)-Stéréotypes au travail (Professionnels d'orientation et d'information)	180
Tab. 28c)-Stéréotypes au travail (Chefs d'Établissement)	180
Tab. 29-Recommandations générales (Conseillers d'orientation et d'information).....	181
Tab. 30-Trois propositions d'action	181
Tab. 31-Egalité entre les sexes dans la PME.....	184
Tab. 32-Comptage sexué des candidatures	195
Tab. 33-Fonctions mixtes	205
Tab. 34-Synthèse des principales sources d'influence du projet d'orientation du jeune.....	222
Tab. 35-Nombre d'accords signés sur l'égalité professionnelle entre 2010 et 2013 en Martinique	240
Tab.36-Récapitulatif des pratiques des entreprises françaises en matière de respect de la réglementation	
Sur l'égalité professionnelle	242
Tab. 37-Les actions à valeur ajoutée pour construire et consolider la mixité et l'égalité professionnelle	247
Tab. 38-Fiche-Action – Mixité aux postes de pouvoir	255

TABLE DES FIGURES

Fig.1-Taux d'emploi des hommes et des femmes de 15 à 64 ans par secteur d'activité en 2009.....	17
Fig. 2-Proportion de femmes selon la catégorie professionnelle en 2006 au Québec.....	19
Fig. 3-Le plafond de verre schématisé.....	26
Fig. 4-Répartition des emplois par secteur en 2010 au Québec	36
Fig. 5-Pyramide des âges de la région du Québec en 2014 et scénarios en 2056	41
Fig. 6-Pyramide des âges de la Martinique de janvier 2008 et scénario en 2040	41
Fig. 7-Projection de la courbe de répartition hommes-femmes de la population martiniquaise.....	42
Fig. 8-Répartition des tâches domestiques selon le sexe.....	45
Fig. 9 Répartition des pères et mères de 15ans ou plus en couple selon le type	47
Fig. 10-Proportion de couples selon l'âge et le niveau de diplôme.....	51
Fig. 11-Les grandes entreprises progressent vers la parité.....	60
Fig. 12-Pourcentage de femmes dirigeantes	65
Fig. 13-Taux d'emploi par catégorie socioprofessionnelle selon le sexe.....	68
Fig. 14-Comparaison des niveaux de diplômes entre les hommes et les femmes.....	69
Fig. 15-Proportions hommes-femmes dans les postes décisionnels.....	70
Fig. 16-Panneau de signalisation de travaux.....	104
Fig. 17-Mixité de l'emploi	195
Fig. 18-Répartition hommes-femmes des 8 D.G. qui encadrent plus d'une entreprise martiniquaise de plus de 100 salariés	196
Fig. 19-Secteur d'activité des femmes DG en Martinique en 2014.....	196
Fig. 20-Sous-secteurs et secteurs d'activités des hommes D.G.....	197
Fig. 21/22-Taille des effectifs et localisation géographiques des entreprises.....	198
Fig. 23-Taux de mixité.....	199
Fig. 24-Sous-secteur d'activité des femmes dirigeantes	200
Fig. 25-Taille de l'effectif et localisation des entreprises dirigées par les femmes.....	200
Fig. 26-Direction sexuée des entreprises du Québec	201
Fig. 27a)-Répartition homme-femme à la Direction des entreprises québécoises.....	202
Fig.27b)-Répartition homme-femme par tranche d'effectif	202
Fig. 28-Taux de mixité homme-femme.....	203
Fig. 29-Cadres de direction et mixité	203
Fig. 30-Cadres « poly spécialistes ».....	204
Fig.31-Représentativité des femmes dans les emplois au Québec	204

TABLE DES ABREVIATIONS

IDH : indicateur de développement humain	16
ISDH : indicateur sexo spécifique du développement humain	16
IPF : indicateur de la participation des femmes.....	16
CA : conseil d'administration	22
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques	22
COMEX : comité exécutif	27
DGA : direction générale adjointe	27
CODIR : comité de direction	27
CEDREF : Centre d'enseignement, de documentation et de recherche pour les études féministes	31
BIT : bureau international du travail	35
UE : Union Européenne.....	36
INRS : institut national de recherche et de sécurité	37
INED : institut national d'étude démographique	37
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques	38
DARES : DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES.....	39
PMQ : prospective des métiers et qualifications	39
TIC : Technologies de l'information et de la communication.....	40
PAE : programme d'accès à l'égalité	42
RSE : responsabilité sociétale.....	43
IFOP : institut français d'opinion publique	47
RSC : Rapport de situation comparée.....	59
DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail Et de l'emploi	61
OPFH : Observatoire de la Parité entre les Femmes et les Hommes.....	61
ORSE : (Observatoire de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).....	61
OFCE : (Observatoire Français des Conjonctures Économiques)	61

CDPDJ : Commission des droits des personnes et des droits de la jeunesse	62
MO : main-d'œuvre	63
IGAS : inspection générale des affaires sociales	64
DG : directeur général	69
PDG : président directeur général	69
APEC : association pour l'emploi des cadres	69
SA : société anonyme	70
PME : petite et moyenne entreprise	74
TPE : très petite entreprise	74
CRS : Compagnies républicaines de sécurité	90
CES : collège d'enseignement secondaire	94
DRH : directeur des ressources humaines	103
CIAF : comité interministériel d'action pour les femmes	105
ISQ : Institut de la statistique du Québec	106
IRST : Institut de recherche sur le travail	116
APSAM : association paritaire pour la santé et la sécurité du travail	
Secteur affaires municipales	117
NMR : nouveaux mouvements religieux	125
CSA : conseil supérieur de l'audiovisuel	128
SVT : sciences de la vie et de la terre	130
MRP: Mouvement Républicain Populaire	151
Unesco : United Nations Educational, Scientific And Cultural Organization	154
CUAG : centre universitaire des Antilles et de la Guyane	155
CEGEP : collège d'enseignement général et professionnel	161
RS : représentation sociale	164

TABLE DES ANNEXES : (livret séparé)

- Ann.1- SYNTHÈSES EFFECTUÉES SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : CHIFFRES CLES 2011 en FRANCE, au QUÉBEC en 2010.
Pages 3-30
- Ann.2- LES DATES-CLEFS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES JUSQU'aux ANNÉES 2000.
Pages 31-36
- Ann.3- L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, UNE VOLONTÉ AFFIRMÉE AU NIVEAU INTERNATIONAL, EUROPÉEN AINSI QU'EN FRANCE.
Pages 37-46
- Ann.4- L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.
Pages 47-48
- Ann.5- LE CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
Pages 49-52
- Ann.6- ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 1ER MARS 2004 RELATIF A LA MIXITE ET A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
Pages 53-59
- Ann.7- LOI N° 2014-873 DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.
Pages 60-61
- Ann.8- LES FEMMES ET L'ÉDUCATION- CANADA.
Pages 62-68
- Ann.9-1- COMPTES- RENDUS D'ENTRETIEN AVEC LES PRÉSIDENTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES
Pages 69-71
- Ann.9-2 EDITORIAUX DU PRÉSIDENT DU MEDEF FRANCE ET DU PRÉSIDENT DE LA CGPME FRANCE
Page 72-73
- Ann.10- LE FICHER DES ENTREPRISES MARTINIQUAISES DE PLUS DE 100 SALARIÉS
Pages 74-75
- Ann.11- LE FICHER DES ENTREPRISES MARTINIQUAISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS
Page 76
- Ann.12- LE FICHER DES INDUSTRIES MARTINIQUAISES.
Pages 77-80

Ann.13-LE FICHER DES ENTREPRISES QUEBÉCOISES DE PLUS DE 100 SALARIÉS
(VILLE- CAPITALE)

Pages 81

Ann.14- LE QUESTIONNAIRE POUR LES CONSEILLERS-IÈRES D'ORIENTATION ET
D'INFORMATION DE MARTINIQUE ET DU QUÉBEC.

Pages 82-87

Ann.15- LE QUESTIONNAIRE POUR LES DIRIGEANTS-TES D'ENTREPRISES DE 100
SALAIRES. (7 comptes-rendus d'entretien de dirigeant administrés en face à face pour le test)

Pages 88-92

Ann.16- LE QUESTIONNAIRE POUR LES CADRES N-1 ET N- 2 D'ENTREPRISES DE 100
SALAIRES. (2 comptes- rendus d'entretien administrés en face à face pour le test)

Pages 93-98

Ann.17- LES COURRIELS DES CONSEILLERS D'ORIENTATION DU QUÉBEC.

Pages 99-101

Ann.18-LES GUIDES D'ENTRETIEN AVEC LES CABINETS MARTINIQUAIS ET
QUÉBÉCOIS.

Page 102

TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	7
1 Essai de définitions : l'égalité : principe, valeur, ou utopie ?	7
2. L'égalité entre les hommes et les femmes se définit souvent par l'observation, l'identification et l'interprétation des inégalités	15
2.1 Les ségrégations professionnelles sont des éléments de mesure de l'égalité entre les sexes.	20
2.2 Les ségrégations professionnelles sont des discriminations sexuées.	20
2.3 Les ségrégations professionnelles sont des objets de recherche	21
3. Nos motivations, nos constats, notre projet de recherche, nos limites	24
3.1 Notre motivation pour cet objet de recherche	24
3.2 Nos constats	25
3.3 Notre problématique, nos hypothèses	26
3.4 Originalité de la démarche	28
3.5 Notre neutralité par rapport à ce thème	29
4. La présentation de la thèse	29
PREMIERE PARTIE :	
CHAPITRE I	
MISE EN CONTEXTE DE L'ETUDE, ETAT DES LIEUX ET PROBLEMATIQUE	32
I.1. Mise en contexte de l'étude	32
I.1.1. Les enjeux sociodémographiques et la mixité professionnelle	32
I.1.1.1. Réduire l'écart entre les taux d'emploi sexués	32
I.1.1.2. Les enjeux directement liés au vieillissement de la population mondiale	33
I.1.1.3. La structure sexuée de la population mondiale	33
I.1.2. Les enjeux liés aux besoins de renouvellement de main d'œuvre page	35
I.1.3. Les enjeux liés au respect de la réglementation en vigueur	38
I.1.4. Les enjeux de la responsabilité sociétale de l'entreprise	39
I.1.5. Le profil sociodémographique de la Martinique et du Québec	40
I.1.6. Les enjeux liés à la modification de la structure familiale	42
I.1.6.1. La répartition des tâches domestiques en France entre les hommes et les femmes	44
I.1.6.1.1. La répartition des tâches domestiques au Québec entre les hommes et les femmes	46
I.1.6.1.2. La répartition des tâches domestiques en Martinique entre les femmes et les hommes	48
I.2. État des lieux de la mixité dans les sommets hiérarchiques et problématique	53
I.2.1. Cadre réglementaire	54
I.2.1.1. La législation française en France, une riche législation en vigueur, mais aux impacts mineurs	54
I.2.1.2. En Martinique, un même cadre législatif	56
I.2.1.3. Au Québec, un dispositif réglementaire ambitieux mais des résultats à l'état embryonnaire	56

I.3. La mixité dans les lieux de pouvoir, état des lieux	59
I.3.1. Quelques précisions utiles sur les sphères de pouvoir et les sommets stratégiques	59
I.3.1.1. Effectifs de femmes dans les hautes directions et dans l'encadrement des entreprises françaises	63
I.3.1.2. En France	64
I.3.1.3. En Martinique	68
I.3.1.4. Au Québec	70
I.4. Les freins et les obstacles à l'avancée des femmes vers les sommets stratégiques de l'entreprise	71
I.4.1. La problématique et les hypothèses	76
I.4.1.1. La problématique	76
I.4.1.2. Les hypothèses	77
.	
CHAPITRE II : CONCEPTS ET THEORIES	79
II.1. Le concept : « le pouvoir d'abstraction »	79
II.2. La mixité et le genre, deux concepts, deux filtres théoriques clés pour analyser la complexité du phénomène relatif aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes (France - Martinique - Québec).	79
II.2.1. La mixité - De la mixité scolaire à la mixité professionnelle	79
II.2.1.1. Le parallèle entre la mixité scolaire et la mixité professionnelle	87
II.2.1.2. La mixité professionnelle : approche qualitative	88
II.2.1.3. La mixité professionnelle : approche quantitative (France-Martinique/Québec)	94
II.2.2. Le genre	94
II.2.2.1. Un peu d'histoire	96
II.2.2.2. Quatre cadres conceptuels sont disponibles (Bereni et al. 2008)	97
II.2.2.3. Le genre a ses limites	102
II.3. Approche sociologique de la socialisation	105
II.4. L'enseignement des filles en France, en Martinique au Québec, à partir du XVIIe siècle	109
II. 4.1. En France	110
II.4.2. L'enseignement en Martinique : des données insuffisantes mais tout de même édifiantes	120.
II.4.3. L'éducation et l'instruction des filles au Québec	123
II.5. Représentations sociales et stéréotypes	130
II.5.1 Le concept de représentation sociale entre multidisciplinarité et transdisciplinarité.	131
II.5.1.1. Comment définir ce concept ?	132
II.5.1.2. Bref historique du concept	133
II.5.1.3. L'apport en psychologie et en sociologie	134
II.5.1.4. Élaboration des représentations sociales	135
II.5.1.5. Exemple de représentations sociales sur les femmes cadres	136
II.6. La théorie du noyau central : composante centrale de la représentation sociale	137
II.6.1. Le noyau central	139
II.6.2. Les éléments périphériques	139
II.6.3. Synthèse	139
II.7. Les stéréotypes	140
II.7.1. Aperçu historique et définition	140
II.7.2. L'usage des stéréotypes	141

II.7.3. Les stéréotypes de genre	142
II.7.4. Les stéréotypes de genre à l'œuvre dans la division du travail : une illustration à dimension européenne	143
DEUXIEME PARTIE	147
CHAPITRE III : EXPERIMENTATION	
III.1. La préparation de l'enquête	147
III.1.1. La démarche comparative	148
III.1.2. La recherche documentaire	151
III.1.3. Capitaliser les recommandations d'ordre méthodologique afin d'éviter les biais lors de la mise en place de l'enquête	155
III.1.4. La méthode	161
III.2. - Les enquêtes	163
III.2.1.- Les facteurs d'influence dans l'orientation scolaire des élèves de 3ème en Martinique et au Québec, ville-capitale	163
III.2.1.1. Le contexte	163
III.2.1.2. Les objectifs de l'enquête	168
III.2.1.3. La méthodologie de l'enquête	169
III.2.1.4. La population concernée par l'enquête : les Conseillers d'orientation	169
III.2.1.5. Les outils de collecte des données	171
III.3. - Les résultats	172
III.3.1 l'orientation professionnelle	172
III.3.2. - L'enquête quantitative et qualitative sur la mixité professionnelle dans les entreprises martiniquaises et québécoises aux postes de pouvoir	182
III.3.2.1. - Le contexte économique	182
III.3.2.2. -Un appareil juridique très présent dans les relations de travail	185
III.3.2.3.- Une insuffisance de données sur les taux de mixité professionnelle dans le secteur privé	186
III.3.2.4. - La culture d'entreprise garante du maintien des stéréotypes de genre.	186
III.3.2.5. - Les objectifs	187
III.3.2.6. - La méthodologie de l'enquête	188
III.3.2.6. - Les résultats de l'enquête sur la mixité professionnelle dans la fonction de direction	195
CHAPITRE IV - ANALYSES ET DISCUSSIONS	213
IV.1. - Un premier résultat transversal à nos enquêtes – terrain	213
IV.1.1. - Mixité et égalités professionnelle : Une question mineure pour les Martiniquais	214
IV.1.2. - Une meilleure conscience de la portée des thèmes relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle au Québec.	218
IV.2. - Les résultats sur le thème des stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire et les perspectives théoriques	220
IV.2.1. - Sur les répondants :	220
IV.2.2 - Sur les résultats proprement dits :	221
IV.2.2.1. - Les sources d'influences du projet d'orientation des jeunes	221
IV.2.2.2. L'influence familiale	222
IV.2.2.3 - La socialisation par la famille, une socialisation sexuée.	223
IV.2.2.4. La socialisation sexuée construit une identité sexuée	225
IV.2.2.5.- La théorie du noyau central : élément d'interprétation des résultats du questionnaire	227

IV.3 Analyses des résultats des investigations sur la mixité professionnelle dans les postes de pouvoir de l'entreprise et perspectives théoriques	229
IV.3.1. Synthèse des résultats	229
IV.3.2. - Identité sexuée et injonction paradoxale	230
IV.3.3 - La qualification des femmes conditionne leur entrée plus rapide dans le marché du travail, voire dans l'emploi de cadre	232
IV.3.4. - Les femmes cadres ou dirigeantes et les théories explicatives : La menace du stéréotype et la Dominance Sociale.	236
IV.3.4.1- La menace du stéréotype :	236
IV.3.4.2- La Dominance Sociale :	237
IV.4 - Quelques propositions d'actions pour réussir la mixité professionnelle dans les fonctions de direction générale.	240
IV.4.1.- Comprendre la situation : un préalable	240
IV.4.1.1- Pour la France	241
IV.4.1.2 - Pour le Québec	243
IV.4.2. Faire respecter la réglementation en vigueur	244
IV.4.3. Transférer les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines favorisant la mixité et l'égalité professionnelle	245
IV.4.4. Objectiver les procédures de recrutement pour faciliter la mixité professionnelle :	248
IV.4.4. 1 Recruter un cadre	249
IV.4.4. 2- Les pratiques de recrutement des entreprises Québécoises	250
IV.4.4. 3- Les pratiques de recrutement des entreprises martiniquaises :	251
IV.4.4. 4- Synthèse des propositions	253
CONCLUSION	257
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES :	268
INDEX DES AUTEURS	287
INDEX DES NOTIONS	290
TABLE DES TABLEAUX	291
TABLE DES FIGURES	293
TABLE DES ABREVIATIONS	294
TABLE DES ANNEXES	296
TABLE DES MATIÈRES	298