

La qualité de l'emploi : un enjeu pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conférence de Rachel Silvera à la séance de clôture de l'opération : «100 femmes – 100 métiers » – MEIF – Rennes – 30 novembre 2010

La qualité de l'emploi est un des objectifs prioritaires des politiques de l'emploi notamment depuis la stratégie européenne de l'emploi de 2000. Mais face à la crise, à la remontée du chômage, cet objectif apparaît parfois délaissé tant les difficultés d'intégration des chômeurs, la pénurie d'emploi rendent la question de sa qualité secondaire. De plus, une contradiction apparaît entre QUANTITE d'emploi et QUALITE : la stratégie européenne de l'emploi prévoit en effet que l'emploi des femmes doit atteindre 60% (50% pour les seniors) et cela peut paraître incompatible avec la qualité de l'emploi : la création de l'emploi à tout prix peut en effet s'accompagner d'une baisse de sa qualité, via notamment le développement du temps partiel.

Les critères de la qualité de l'emploi sont en fait nombreux : transition vers l'emploi, chômage de longue durée, temps partiel «choisi », temps partiel «involontaire », égalité entre les femmes et les hommes (emploi, salaire, ségrégation professionnelle), niveau de formation, importance des horaires atypiques, des accidents du travail... On note que l'égalité professionnelle est donc un objectif de la qualité de l'emploi : permettre aux femmes de trouver un emploi, réduire les inégalités sur le marché du travail sont des conditions incontournables de la qualité de l'emploi.

Au niveau du Bureau international du travail (BIT), il y a aussi une référence à la qualité de l'emploi autour du concept de «travail décent » avec quatre composantes plus large : emploi, protection sociale, droits des travailleurs et dialogue social. On ajoute aussi le niveau de rémunération et la durée du travail.

Si tout le monde semble convaincu de la nécessité de développer la qualité de l'emploi *et* l'égalité, nous allons voir que selon les acceptions données à ce terme de « qualité de l'emploi », le lien et l'interaction entre qualité de l'emploi et l'égalité est très différent : parle-t-on du contenu des emplois, et donc du travail ou seulement de quantité d'emploi ? S'agit-il d'observer les emplois de façon « objective » ou de prendre en compte ce qu'en pensent les salarié-e-s, la part « subjective » du travail ??? Ce qui renvoie à « l'économie du bonheur » ???

Trois définitions de la qualité de l'emploi

Au regard des témoignages et interventions rassemblés par les organisateurs et organisatrices de cette rencontre, l'on peut constater une diversité d'approches autour du terme « qualité d'emploi ». Je propose de définir la qualité de l'emploi de trois façons : pour certain-e-s, la qualité de l'emploi renvoie d'abord au fait ***d'avoir ou pas un emploi*** (quel que soit cet emploi) et à son **niveau de salaire** (suffisant ou non pour vivre)... Puis, un second axe de réflexion porte sur ***le statut d'emploi*** (la qualité de l'emploi se définissant par sa durée (temps plein ou temps partiel) ; sa stabilité (contrat à durée déterminée ou indéterminée) et donc par la ***sécurité d'emploi*** ; enfin, dans une troisième acception plus large, la qualité de l'emploi correspond à son contenu, au « bien-être » qu'il peut offrir, à la « réalisation de soi »... au sentiment d'avoir une identité professionnelle ; bref, dans ce troisième axe, plutôt que d'emploi, on parle ici du ***travail, de son contenu***. Il s'agit donc de la ***qualité du travail***. Nous allons voir que selon la définition retenue, les liens et les enjeux entre qualité d'emploi et égalité entre les femmes et les hommes seront différents.

1. AVOIR OU PAS UN EMPLOI ET UN SALAIRE : LE PREMIER DEGRE DE L'EGALITE

L'accès à l'emploi est loin d'être acquis pour tous et surtout pour toutes. Certes, la crise économique et financière récente a connu un développement sans précédent du chômage des hommes. Mais il convient de nuancer ces données officielles. Le taux de chômage a fortement augmenté sur cette dernière année. Il dépasse la barre des 10% - officiellement (je ne rentrerai pas dans le débat sur la mesure du chômage !!). Mais pour la première fois depuis fort longtemps, **ce sont les taux masculins qui augmentent le plus vite**. L'écart des taux de chômage entre les femmes et les hommes était de 3 points dans les années 90 et ... désormais il n'y aurait plus de surchômage féminin (les deux taux convergent autour de 10% !!) -

Peut-on dire pour autant qu'enfin les réussites scolaires des filles paient?... Que la ségrégation professionnelle finalement protège les femmes (et donc serait une bonne chose ??). Que cette inégalité face à l'emploi serait réglée ? Je n'en suis pas sûre. Selon Françoise Milewski de l'OFCE¹, «une crise peut en cacher une autre » car on assiste tout d'abord à un décalage dans le temps : les hommes ont d'abord été touchés (dès 2008), mais depuis 2009, le chômage rattrape apparemment et le chômage des femmes a lui aussi repris !!

Par ailleurs, les chiffres qui sont le plus souvent utilisés portent sur la partie visible de l'iceberg : les demandeurs en catégorie A (qui sont des « vrais » chômeurs à « temps plein » et sont 2.6 millions en février 2010) ; mais si l'on regarde les autres catégories B et C (c'est-à-dire les « chômeurs à temps partiel », en activité réduite courte (B= -78h) ou longue (C= +78h), selon Pôle emploi, soit 1.2 millions de personnes !), la croissance est nettement plus rapide pour les femmes ! **Les demandeurs d'emploi en activité réduite sont surtout des femmes (57%)** et parmi elles, il y a autant de B et C (alors que pour les hommes ce sont surtout des activités réduites longues).

Mais l'accès des femmes à l'emploi (et donc à sa qualité dans ce sens premier) ne va pas de soi : pour certaines politiques publiques, pour certains mouvements plus traditionnels, la qualité de vie d'une femme serait davantage du côté de sa famille. Avoir un emploi, notamment en période de crise serait réservé finalement aux hommes, sauf pour certains emplois qui restent du domaine réservé des femmes... et selon leur niveau de formation : pour les femmes peu qualifiées, «le retour au foyer serait une bonne chose !! (sans que ce soit dit explicitement mais via les politiques de congés parentaux où chacun sait que pour les mères de deux enfants ayant des conditions de travail et de rémunération mauvaises, le choix entre prendre ce congé et le complément de libre choix de 550 € pendant trois ans est préférable à cet emploi...). **Et l'on revient ici, d'un point de vue historique au modèle traditionnel du « breadwinner » : Monsieur « Gagne-pain » et Madame « Ayant-droit » dépendante sur un plan économique et symbolique.**

Sur un plan plus théorique, on peut s'interroger sur la « centralité du travail » dans les vies de tous et de toutes. Un autre modèle de société revendiqué par certains serait celui où l'on

¹ «Emploi des femmes : une crise peut en cacher une autre » Clair&net, 2 mars 2010, www.ofce.sciences-po.fr/clair&net-762.htm ou encore « Chômage et emploi des femmes dans la crise en France », Lettre de l'OFCE, n°318, mai 2010

réserverait une place moins importante au travail... Mais ce modèle utopique ne peut se concevoir dans une société où les valeurs principales sont dans le niveau de vie, l'accès à la consommation et l'indépendance économique. Tant que ces valeurs seront centrales, penser que le travail pourrait être secondaire risque au contraire de renforcer les inégalités à l'égard des femmes, les seules à pouvoir s'affranchir du marché du travail, en restant cependant sous domination masculine ! Les témoignages recueillis tout au long de ce colloque ont montré qu'au contraire, les femmes, y compris en difficulté, recherchaient en priorité un emploi.

Quant au salaire, on sait que les inégalités salariales restent importantes : rien ne semble pouvoir réduire ce fait : entre 25 et 30% d'écart global est toujours constaté... Cet écart est lié à des facteurs structurels difficiles à faire évoluer : ségrégation professionnelle horizontale et verticale ; temps partiel... mais aussi à de la « discrimination pure » : le fait d'avoir et de pouvoir avoir des enfants pèsent sur la carrière de toutes les femmes : lorsque l'on compare des femmes et des hommes de 39-49 ans n'ayant eu aucune interruption de carrière, une étude de l'Insee² constate que l'écart de salaire est encore de 17% d'écart de salaire : ***il y a donc un soupçon sur la maternité et le « maternage »***; les femmes restent pénalisées par le poids des contraintes familiales, même si elles n'ont pas manifesté de signal négatif vis-à-vis de l'entreprise.

Pour certains, cette situation est en partie liée aux femmes elles-mêmes qui ne revendiquent pas d'augmentation de salaires, comme leurs collègues masculins. L'étude de Christian Baudelot et *alii* sur le bonheur au travail³ souligne ce fait : à poste égal, un homme va s'impliquer dans son travail pour gagner davantage d'argent, une femme parce « que cela l'intéresse ». Un homme estimera son salaire insuffisant, alors qu'il gagne plus que sa collègue, qui elle trouvera son salaire suffisant car elle se comparera à ce que pouvait gagner sa mère ou d'autres femmes mais pas à son collègue homme !!!

² D. Meurs, A. Pailhé, S. Ponthieux, 2010, « Enfants, interruptions d'activité et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, n°114, juillet.

³ C. Baudelot, D. Serre, 2006, « les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire », *Travail, Genre et Sociétés*, n°15.

2. LE STATUT DE L'EMPLOI ET LA PRECARITE : LE VERITABLE ENJEU DE L'EGALITE

Au-delà de l'emploi, sa durée, sa stabilité constituent désormais les priorités majeures de salariés et/ou chômeurs-ses. Comment éviter la pauvreté lorsque l'on n'a que des «petits boulots »; comment parler de qualité de l'emploi, lorsqu'il s'agit d'un temps partiel très court et subi ? Ce sont des questions de fond qui sont malheureusement liées à l'égalité professionnelle, tant la précarité se conjugue désormais au féminin et surtout tant elle est socialement acceptée et institutionnalisée. Qui se soucie en effet de la précarité des emplois dans le commerce, dans le nettoyage... ? Si le chômage féminin augmente moins vite que celui des hommes, pour autant, **la précarité le développement des emplois à temps partiel courts ne font eux qu'augmenter** : le temps partiel a augmenté chez les femmes (de 29,2% à 30,7%) et surtout chez les jeunes : progression de 6 points du travail à temps partiel (32,6% à 38,6% 2009) et là on ne peut vraiment pas parler de «conciliation » de leur vie familiale et professionnelle : elles ont 15 à 24 ans ! C'est d'ailleurs ceci qui explique le ralentissement du chômage des filles (même si leur formation les protège relativement...).

C'est aussi au nom de la crise, que les formes d'emploi sont de plus en plus éclatées : les femmes veulent (doivent) travailler plus, mais ce n'est pas pour gagner beaucoup plus, en cumulant des miettes d'emplois. On le sait, de plus en plus de femmes à temps partiel n'atteignent pas le SMIC mensuel alors qu'elles cumulent des heures et font des journées de travail et de transport très longues (dépassant largement la moyenne de l'amplitude horaire des salariés !!) Je pense évidemment à l'expérience de Florence Aubenas⁴ qui elle a finalement réussi au mieux à se faire un salaire de 700€ par mois en acceptant (pour quelques mois) n'importe quel boulot, non pas un emploi, mais des *heures*... Et on le sait bien, les secteurs les plus touchés par le travail à temps partiel sont le commerce, le nettoyage, les services d'aides à la personne... **emplois peu qualifiés, dégradés, bradés**.

En lien avec cette vision de la non-qualité de l'emploi, se pose la difficulté de «concilier vie familiale et professionnelle : selon une enquête française : quatre salariés sur dix estiment que l'organisation du travail, leurs horaires rendent difficiles l'organisation de la vie familiale et cette proportion est plus forte pour les femmes.

⁴ *Le quai de Ouistreham*, Editions de l'Olivier, 2010.

Le temps partiel : un indicateur de qualité d'emploi ??

Dans les travaux européens, on a coutume de considérer que le temps partiel «choisi » serait un indicateur de qualité d'emploi. C'est autour des débats sur la flexicurité que cette question s'est posée : avoir un temps partiel stable, avec des conditions de travail correctes et des garanties de sécurité d'emploi serait un signal positif... Du point de vue de l'égalité et de la situation française, il faut aller plus loin : comment mesurer un temps partiel «choisi »? Si la question est seulement : «accepteriez vous de travailler à temps complet ? » Cela ne prend pas en compte l'environnement au travail : modes d'accueil, transports, conditions de travail, disponibilité du conjoint... La réalité dans certains pays européens (notamment aux Pays-Bas) est différente (temps partiel long, possibilité de revenir à temps complet...).

En France, même lorsque l'on ne s'intéresse qu'aux personnes ayant demandé un temps partiel, on doit prendre en compte les conséquences de ce «choix » (souvent sous contrainte) : un salaire partiel, des promotions partielles (moins d'avancements car un signal négatif apparaîtrait dans une demande de temps partiel y compris dans la fonction publique) ; des retraites partielles : Il paraît important que chaque femme, mère souvent, se pose ces questions avant de demander un temps partiel, et qu'elle puisse faire une projection à plus long terme sur les conséquences de ce choix...

3. LA QUALITE DE L'EMPLOI EN TANT QUE QUALITE ET «VALEUR » DU TRAVAIL : UNE NOUVELLE CONCEPTION DE L'EGALITE A CONSTRUIRE

Pour certain-e-s salarié-e-s, la qualité de l'emploi renvoie à son contenu, à sa « valeur » au sens de sa reconnaissance sociale et symbolique, mais aussi à l'intérêt que chacun peut en dégager, de la « réalisation de soi »... Les enquêtes sur le bonheur au travail montrent qu'en général les femmes sont plus satisfaites que les hommes de leur travail (quand elles en ont un, qui correspond à leur qualification).

Parmi les expérimentations menées sur la Région, la diversification des choix professionnels renvoie à une attente de nombreuses femmes, qui souhaitent se reconverter pour réaliser parfois «un rêve de petite fille »: entrer dans un métier dit masculin (menuiserie, travaux manuels...). Mais souvent ce parcours s'avère difficile parce qu'il s'agit de remettre en cause les représentations sexuées sur les métiers, de vaincre certains obstacles réels, comme les conditions de travail, la pénibilité. Comme l'a souligné une responsable de la DIRECTTE qui

a participé à l'élaboration un guide de la négociation de l'égalité sur le Finistère, le droit nous permet de dire qu'il n'y a pas qu'une adaptation des hommes aux postes de travail, mais qu'inversement, « le travail doit être adapté à l'Homme » (ou à la femme). Donc, avancer sur le terrain de la diversification et de la reconversion professionnelle est essentielle.

Mais, lorsque l'on regarde la nature des emplois occupés par les femmes, on sait qu'elles restent cantonnées dans peu de professions et que surtout, même si elles sont qualifiées, elles n'ont pas la même reconnaissance que celles attribuées aux emplois à prédominance masculine. La seconde possibilité de valoriser le travail (et d'améliorer la qualité de l'emploi des femmes) serait d'avoir des outils pour mieux évaluer les emplois à prédominance féminine.

Grâce aux travaux pionniers de Madeleine Guilbert⁵ (1966), le travail des femmes dans l'industrie a été étudié de près : répétition de tâches courtes ; faible mobilité ; isolement, faible responsabilité... Puis Danièle Kergoat⁶ démontrera le caractère sexué des qualifications ouvrières : aux femmes, la minutie, l'habileté et la dextérité, mais pour l'entreprise, pas question de reconnaître ici l'existence d'une qualification, car il n'y a ni expérience, ni formation requises, il s'agit plutôt d'aptitudes dites « féminines et naturelles » et informelles, acquises bien souvent dans la sphère domestique... : « *Chez les ouvrières, l'acquisition des savoir-faire se fait hors des canaux institutionnels et en référence à la sphère privée. Elle se fait donc individuellement contrairement aux ouvriers pour qui elle est collective* » (Anne-Marie Daune-Richard⁷) Cette histoire est donc déjà ancienne... Au regard de nos travaux récents, elle a finalement peu évolué ! Voici quelques résultats de mon dernier ouvrage co-rédigé avec S éverine Lemi ère⁸.

A l'appui des travaux de sociologie, mais aussi de psycho-dynamique du travail et de gestion, nous avons analysé les critères caractérisant le contenu du travail, dont nous donnerons dans ce propos qu'un bref aperçu⁹. Nous nous sommes pour cela appuyer sur des comparaisons de

⁵ M. Guilbert, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, 1966.

⁶ D. Kergoat (1982), *Les ouvrières*, Paris Syros.

⁷ Daune-Richard A.M. (2003) : « La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes », in Laufer J, Marry C. Maruani M. (ed) *Le travail du genre*, Paris, La Découverte.

⁸ S. Lemi ère, R. Silvera, Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes pour réduire les inégalités salariales., La documentation Française, collection de la Halde.

⁹ Pour une vision plus détaillée voir S. Lemi ère, R. Silvera, « Un salaire égal pour un travail de valeur , comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », *La revue de l'IREs*, à paraître 2010.

« paires d'emploi » à prédominance féminine et masculine (environ 70% de femmes ou d'hommes) : infirmières et agents chefs dans un hôpital ; agents d'entretien (ménage) et agents techniques d'un lycée ; gestionnaires et responsables de secteur dans la distribution de l'eau. Cinq critères sont analysés : la qualification (diplôme et expérience), la technicité ; la pénibilité et les conditions de travail, la responsabilité et la carrière.

1. L'ambivalence du diplôme

L'analyse des emplois à prédominance féminine a démontré une *sous-valorisation des diplômes* requis pour les emplois à prédominance féminine. L'exemple des infirmières est évident : avec plus de 3 années d'études post-bac, le niveau infirmière est pour le moment seulement reconnu bac+2. Dans d'autres secteurs, les diplômes généralistes comme le bac et parfois le bac+ 2 (agentes d'entretien, gestionnaires) ne sont pas toujours requis dans la définition de postes mais apparaissent de fait recherchés (implicitement, au moment du recrutement).

Pour les postes à prédominance masculine correspondant aux emplois ouvriers et techniciens précités, c'est au mieux le CAP – BEP qui est requis. Le relativement faible niveau de diplômes de ces emplois se justifie par la référence à des formations précises, « techniques » (CAP soudeur, plombier...), tandis que dans les emplois à prédominance féminine, les diplômes généralistes n'ont pas de rapport immédiat avec l'emploi occupé, ce décalage correspond à un déclassement professionnel plus fréquent dans les emplois du tertiaire. L'argument qui consistait à dire que les femmes étaient peu ou pas qualifiées, faute de diplôme ne tient plus la route... : malgré leur sur-diplôme, la non valorisation de leur qualification persiste.

Inversement, le diplôme ne saurait être la seule garantie de la qualification. Du côté des emplois à prédominance féminine, nous avons montré à quel point *des compétences informelles, mais réellement requises pour le poste* existaient : ce sont des compétences individuelles qui ne font pas l'objet d'apprentissages ou d'expériences formels. L'intérêt étant de valoriser l'ensemble des éléments acquis dans d'autres sphères que celle professionnelle : la sphère domestique ou les sphères sociales hors-travail (milieux associatifs, sportifs, centres d'intérêts extra-professionnels...). Citons à nouveau l'exemple des infirmières, où il paraît si souvent « naturel » de confier à des femmes ces missions d'entretiens individuels, de soins, comme s'il s'agissait de pratiques « normales », quotidiennes, non formalisées. De même, les

«agentes » d'entretien n'ont aucune compétence particulière reconnue : comme si le ménage, pour elles, dans ces grands lycées n'étaient qu'une version agrandie de leur rôle domestique (alors que l'usage de mono-brosses et de produits dangereux est nécessaire).

2. La technicité/complexité une vision très sexuée

Si la technicité des emplois dits masculins étudiés ne fait aucun doute, la technicité est difficile à appréhender pour les métiers où le relationnel est important ; on a tendance à nier la composante technique de ces pratiques et à les reléguer dans le champ du comportement personnel, du purement informel, voire «naturel ». Là encore, nos infirmières parlent «d'empathie », mais soulignent après réflexions, que ces entretiens auprès des patients supposent le recours à des techniques précises et ne s'improvisent pas.

Les techniques administratives (bureautique, comptabilité, gestion des marchés...) sont aussi dévalorisées, comme si seule la technique physique, visible existait : *«Si la technicité en tant qu'elle symbolise un pouvoir sur la nature, est associée au masculin et au travail qualifié, les services, définis par le relationnel, sont exclus d'une représentation en termes de technicité et sont vus comme appartenant à un univers de travail où sont sollicités des qualités inhérentes à la nature féminine »* (Anne-Marie Daune-Richard).

Une autre hétérogénéité des tâches à prédominance féminine réside dans le «flou » de certains contenus d'emplois. Par exemple, la description des emplois d'assistante de gestion est générale, sans tâches très précises (assurer la comptabilité et la gestion budgétaire du centre, contribuer à la gestion budgétaire, coordonner plusieurs dossiers...). Ce sont souvent des emplois «fourre-tout », peu définis, qui font appel à des compétences larges et à des diplômes relativement élevés (Bac +2 et 3). Par ailleurs, ces postes nécessitent beaucoup d'organisation et supposent d'être souvent interrompus et d'être à l'interface entre différents services. Le flou de ces postes fait que les salariées personnalisent beaucoup le contenu de leur poste, en fonction de leurs compétences propres et de leurs centres d'intérêt. Derrière le même intitulé de poste, se dissimule donc une grande diversité des compétences, des contenus d'emploi et des situations de travail.

La non reconnaissance de la technicité des emplois à prédominance féminine pose la question de la *visibilité des résultats*. Pascale Molinier¹⁰ (2003), dans son chapitre « *pourquoi le travail féminin ne laisse pas de trace* » explique « *qu'il s'agisse des cathédrales, de la tour Eiffel (...) ou des rapports de recherche, les oeuvres masculines, au sens social du terme sont tangibles et durables. Travail maternel, travail de soins, d'assistance ou de services : l'œuvre féminine, elle, est invisible, concrètement, parce qu'elle ne produit pas d'objets en dehors de soi ; mais plus encore elle est invisible idéologiquement, dans la mesure où la définition de l'œuvre est une définition androcentrée, c'est-à-dire construite à partir du travail des hommes, et pour cette raison même, indexée à l'objectivation* ».

3. Autour de la pénibilité et des conditions de travail

La pénibilité ne revêt pas le même sens selon les métiers, et ici le poids de la culture syndicale traditionnelle a joué en défaveur des postes à prédominance féminine : les horaires discontinus des infirmières, le fait de porter des corps lors de la toilette ou le port de meubles des agentes d'entretien des lycées, tout cela est totalement invisible dans les définitions de postes, dans leur valorisation. Les personnes concernées elles-mêmes ont intériorisé ce déni, cette invisibilité. Inversement, la surévaluation du critère « soulever et tenir des objets lourds » pour des postes à dominance masculine est fréquente, alors que des postes à prédominance féminine (dans une même entreprise) peuvent nécessiter de soulever une charge équivalente au cours d'une journée mais répartie en mouvements répétés et donc moins visibles (par exemple pour les caissières).

De même, dans nos enquêtes, la reconnaissance des horaires de travail diffère d'un emploi à un autre : travailler dans le social, c'est être disponible, se dévouer et accepter des dépassements horaires systématiques (retard de la relève, situation difficile avec un patient...). Pour des postes à prédominance masculine considéré comme équivalent, ces temps de dépassement sont plus rares et seront reconnus comme heures supplémentaires.

Enfin, de nouvelles contraintes du travail apparaissent : le respect des délais, les pressions extrêmes d'emploi du temps, la multiplicité des rôles (répondre à des attentes conflictuelles et contradictoires), la charge émotionnelle (l'implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques ou la responsabilité d'actions extrêmes, situations de menace de

¹⁰ P. Molinier, *L'énigme de la femme active : égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot, 2003.

vie face à des usagers ou clients, etc.), la pression sur les résultats, la mise en concurrence entre les salariés et la pression du chômage... toutes ces nouvelles contraintes introduisent de nouvelles sources de stress et de fatigue mentale qu'il convient d'intégrer comme un véritable critère de définition de poste, comme des critères à rajouter à ceux des conditions de travail habituellement évoqués (sécurité, bruit, odeur, mobilité etc.). Or il s'agit pour l'essentiel des métiers de services à la personne qui sont ici concernés.

4. Autour des responsabilités et de l'encadrement

Les critères de responsabilité et d'encadrement n'ont pas le même sens selon le type d'emplois : la prise en compte des responsabilités sur des tiers (jeunes, malades, équipes, personnes âgées...), les responsabilités de communication, d'assistance ou de protection du caractère confidentiel des dossiers sont peu pris en compte à la différence des responsabilités matérielles et budgétaires.

L'encadrement fait partie des responsabilités. Encadrer ne fût-ce que quatre personnes est une compétence sur-valorisée pour des postes à prédominance masculine par rapport à d'autres types de responsabilité. L'encadrement du point de vue de l'autorité hiérarchique est sur-valorisé par rapport à des activités de coordination et d'organisation du travail ou par rapport à des responsabilités sur des patients...

5. Au-delà du salaire, des enjeux en termes de carrières et de promotions

L'ensemble de ces critères montre des différences dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine et masculine. Ce constat s'effectue pour la détermination des rémunérations et explique des inégalités salariales importantes. Mais il peut également être établi lorsqu'on s'intéresse aux carrières et critères de promotion.

Il est clair qu'à tous les niveaux des qualifications d'emplois dits masculins, l'idée de progrès, de mobilité ascendante et de carrière existe. Nous l'avons constaté pour les agents techniques, les ouvriers professionnels et les agents chefs. Nulle part, cette équivalence n'apparaît chez les femmes ; si elle existe, elle faut encore beaucoup de temps, de formation, de passage de concours internes et de mobilité géographique. Ce que constatait déjà Danièle Kergoat (1982) : une étude sur un bassin d'emploi lui avait permis de montrer que chez les hommes des filières promotionnelles et diversifiées existaient (d'ouvrier non qualifié à contremaître

voire indépendant) tandis que chez les femmes, la mobilité est horizontale voire descendante ou même discontinue (arrêt provisoire ou définitif dans la carrière).

* * *

Ce bref tour d'horizon de quelques dimensions du travail observé sur des mêmes lieux nous montrent, s'il en était besoin, que la valeur sociale et financière du travail attribuée majoritairement aux femmes reste inférieure. Sur la base d'un « accord » collectif et individuel tacite, intériorisé par les femmes elles-mêmes, ce système perdure. Certes, ne soyons pas si pessimiste, la mixité progresse plus que jamais et les femmes poursuivent leur ascension vers les emplois les plus qualifiés et valorisés. Mais à quand une véritable reconnaissance de tous les emplois ? Mais à quand la mixité dans l'autre sens, celles des hommes vers les emplois de soin, d'éducation et d'assistantat ?

Au total, la qualité de l'emploi est un véritable enjeu de l'égalité mais est loin d'être vraiment prise en compte dans toutes ces dimensions... D'après les différents témoignages entendus, une forte détermination existe parmi ces femmes : volonté d'autonomie, d'épanouissement par le travail, volonté de « se lever et d'aller travailler de bon cœur »... Certaines d'entre elles ont d'ailleurs exprimé leur souhait de créer leur propre entreprise comme un moyen de réaliser un rêve d'un monde sans hiérarchie ou encore de « savoir aller à contre-courant » lorsque l'on entre dans des emplois « masculins »...

En vue de permettre une véritable amélioration de la qualité de l'emploi et de l'égalité, différents leviers méritent d'être rappelés :

- tout d'abord, des contraintes existent dans la mise en oeuvre d'un projet de reconversion qu'il convient de lever : contraintes liées directement au travail ; (réduire les charges lourdes, prévoir des locaux...) ; contraintes d'ordre familial (trouver des modes d'accueil adaptés aux horaires et aux revenus) ; plus généralement, la prise en compte de l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle se pose pour tous ; contraintes liées au transport (avoir son permis de conduire et une voiture est une nécessité pour bon nombre d'emploi)...
- Par ailleurs, l'intervention de tous les acteurs est une nécessité : certes, de nombreux dispositifs publics peuvent être mobilisés et les représentants locaux du service public pour l'emploi sont convaincus de cette démarche, notamment en Bretagne. Pour

autant, un véritable partenariat doit se réaliser afin de mieux visibiliser les expériences menées dans ce domaine, de «mutualiser les bonnes pratiques ». Par ailleurs, l'implication des partenaires sociaux (entreprises et syndicats de salariés) paraît plus que nécessaire, pour favoriser une meilleure qualité de l'emploi, par la remise en cause de la précarité de l'emploi subi par une majorité de femmes, par la possibilité de diversification de leurs parcours professionnels, mais aussi par une meilleure reconnaissance du travail des femmes...