



Les 6^{èmes} Journées Scientifiques Internationales sur
l'Entrepreneuriat
Thème :
L'Entrepreneuriat:
Opportunités, contexte et mise en œuvre



**Les théories explicatives des inégalités de genre dans les
métiers et les professions**

Nom & Prénom : BOUTALEB Kouider

Grade : Professeur

Université : Université de Tlemcen

N° Téléphone : 05 50 84 22 30

Email : kouiderboutaleb@hotmail.com



Introduction

La participation de la femme à l'activité économique et à la création de richesse revêt une importance capitale compte tenu du fait qu'elle représente plus de 50% de la population totale et qu'en moyenne elle fait la parité avec les hommes sinon plus en matière de scolarisation particulièrement au niveau du pallier du supérieur. En effet, si on considère qu'elle ne représente guère plus de 17% en moyenne de la main-d'œuvre occupée, il s'agit incontestablement d'un capital humain qui est largement sous utilisé.

Théoriquement, plus les femmes sont instruites plus elles aspirent à des professions et des postes de travail élevés dans la hiérarchie administrative et managériale. Or, la réalité et tout autre, la place occupée par les femmes dans les métiers et professions est loin de corroborer cette hypothèse

Les femmes sont encore largement sous représentées par rapport à leurs poids dans les différents métiers et professions notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat. En effet selon les données disponibles (1), le nombre de femmes chefs d'entreprises représente 3,2 % du total des femmes actives en Algérie.

Le nombre de femmes qui optent pour l'entrepreneuriat reste par conséquent "négligeable", de nombreux obstacles entravent encore l'émergence de cette catégorie d'activité pour les femmes Algérienne. Cette situation n'est certes pas propre à l'Algérie. Tous les pays sont confrontés à ce phénomène. Mais en Algérie sans doute plus qu'ailleurs, l'entrepreneuriat féminin, malgré une nette progression est encore très faiblement établis

Qu'est ce qui expliquerait fondamentalement cette faiblesse relative de l'entrepreneuriat féminin, nonobstant les difficultés et les obstacles communs rencontrés par les créateurs d'entreprises.(voir le classement dans le doing business)

Pour bien comprendre cette situation il faudrait nous semble – t – il revenir sur les théories explicatives des inégalités de genre dans les métiers et les professions ».Et c'est ce qui fait l'objet de cette présente communication l'objet





1. La théorie des différences d'aptitudes

Dans les travaux consacrés à cette question on a toujours souligné qu'une différence d'attitude importante par rapport aux « savoirs » en général qui apparaît surtout à partir de l'adolescence entre les filles et les garçons est souvent liée à des modes différenciés de socialisation. « Ces modes différents de socialisation induiraient d'une part, une plus grande conformité chez les filles, qui utiliseraient leur intelligence pour devancer les attentes des adultes et pour éviter la compétition, engendrant un rapport au savoir dominé par le renoncement et un comportement moins ambitieux que les garçons en terme d'orientation. » (2)

De nombreuses études ont ainsi mis en évidence des différences d'attitude importantes par rapport aux différentes disciplines. Ainsi on rapporte dans des enquêtes que lorsque, les garçons sont interrogés sur les mathématiques par exemple ils se disent plus confiants en leurs possibilités de réussir dans cette matière qui leur paraît plus accessible qu'aux filles. Les filles par contre sont plus nombreuses à croire à la « bosse des maths », elles expliquent plus volontiers leurs succès par un travail acharné et leurs échecs par leur manque d'aptitude. « Les différences d'attitude dans les apprentissages semblent jouer un rôle important pour aborder les matières « sexuées » : il apparaît que c'est moins leur niveau que leur manque de confiance dans leur capacité dans ces matières qui vont écarter les filles des filières scientifiques. C'est-à-dire que plus que le niveau initial des performances, c'est l'interprétation qu'en font les jeunes et leur famille qui s'avère déterminant dans le choix de filières. De plus, les filles qui choisissent d'étudier les sciences paraissent plus à même de résister à la pression de la conformité, moins en quête de l'approbation d'autrui que les autres filles. » (3)

A partir de là se pose la question de savoir si ces différences d'aptitudes, de performances et surtout de comportement peuvent s'expliquer par l'existence de ce qui est qualifié de « nature féminine » ?

Cette notion de « nature féminine », qui semble émerger en particulier de certaines études de psychologie, est souvent avancée parce que les attributs considérés comme féminins sont très bien établis dans les différentes cultures et des organisations des modes de vie qui leur sont inhérentes.

« Les institutions auxquelles les filles appartiennent, (familles, écoles, associations, ...), sont fondées sur des analogies d'autant plus résistantes qu'elles restent cachées et non sur des ressemblances contingentes ; ce qui implique que pour être un bon sujet de ces institutions une personne repérée en position féminine devra développer un rapport aux différents objets reconnus par l'institution, conforme au contrat institutionnel, (c'est-à-dire à l'ensemble des règles qui maintiennent la coordination). C'est en devenant un bon sujet que des changements cognitifs s'opèrent, même si l'institution n'a pas d'intention didactique en la matière. » (4)





En définitive comme on le montre les positions de Pierre BOURDIEU, Jean-Claude PASSERON et Raymond BOUDON, l'institution scolaire comme la famille participent bien évidemment à la construction des différences entre les sexes. Et « Parmi les interactions et plus largement les processus concrets qui participent à la « fabrication » de ces attitudes, ..., ...les relations dans la classe et plus largement la vie quotidienne au sein même de l'école occupent une place cruciale. » (5)

Néanmoins, le même auteur, en l'occurrence DURU-BELLAT considérait dans un autre article, (6) qu'on ne saurait compter sur l'égalisation progressive des formations entre garçons et filles pour entraîner non moins progressivement, l'égalité entre les sexes... « Car former les filles, c'est accepter l'idée qu'elles puissent investir d'avantage dans leur vie professionnelle, et c'est donc bien à terme l'organisation de la famille, et donc la manière dont la société assure sa reproduction qui est en question »et estiment qu' « un certain nombre de comportements socio-démographiques observés pour l'instant surtout chez les femmes les plus diplômées, en ce qui concerne le mariage ou la fécondité, peuvent être considérés, à charge de vérifications empiriques bien sûr, comme une forme de résistance passive face au coût de plus en plus élevé des « choix » conformes. » .

M. DURU-BELLAT montre dans ce même article que « les jeunes filles ont des raisons objectives de se comporter comme elles le font, face aux possibilités offertes par le système éducatif, notamment en intégrant l'ensemble des finalités, non seulement économiques, mais aussi sociales, de la formation. »... « Les « choix » déclarés par les jeunes filles sont donc, en fait, souvent des solutions de compromis, des choix par exclusion, ou encore des choix négatifs, écartant les carrières qui leur paraissent manifestement incompatibles avec le « destin social » qui leur semble incontournable. ».

En définitive on estime que les recherches (7) visant à expliquer par des données génétiques ou biologiques ces différences n'ont pas donné de conclusions satisfaisantes et « l'influence d'éventuels facteurs innés paraît peu probable à l'heure actuelle ». En tout cas, comme on pu le voir, les résultats scolaires des filles, dans de nombreux pays et pas seulement les pays développés, sont meilleurs que ceux des garçons pratiquement dans toutes les matières.

2. La théorie du fonctionnement discriminatoire des institutions

La question du parcours des femmes et des hommes dans le monde du travail focalise présentement partout l'attention.

On cherche à comprendre pourquoi malgré toutes les mesures qui sont prises depuis longtemps déjà pour égaliser les chances de poursuite de carrières et éliminer toutes formes de discriminations, les femmes continuent d'être minoritaires dans l'exercice de nombreux métiers et carrières Les recherches actuelles mettent régulièrement en évidence, notamment depuis la production assez récente de statistiques sexués, ce phénomène d' inégalités de genre





Il faut noter que c'est sous l'impulsion des politiques publiques nationales, mais aussi de recommandations d'organisations internationales, PNUD, B.M., ainsi que des ONG, en faveur de l'égalité des chances entre les sexes, que de nombreux rapports ont été publiés, montrant que le monde académique n'échappait pas au phénomène décrit depuis longtemps par des études américaines : phénomène connu sous le nom « glass ceiling ».

Des recherches ont tenté et tentent encore de compléter ces constats et d'apporter des éléments d'interprétation, à partir des travaux pionniers menés aux USA. On peut citer certains travaux français portant sur :

- Les femmes dans les entreprises (8)
- Dans les lieux de décision (9)
- Dans la fonction publique (10)

Avant d'aborder synthétiquement les différentes approches (théories) explicatives du phénomène de discrimination envers les femmes, commençons donc par décrire ce phénomène résistant par son caractère commun (à des degrés divers) à toutes les sociétés et à toutes les professions : celui de la disparition des femmes au fil de la progression hiérarchique. (11)

Il s'agit de la théorie du « glass ceiling » traduite en langue française par « plafond de verre »

2.3.3.2.1. La théorie du glass ceiling (« plafond de verre »)

La théorie du « glass ceiling » (« plafond de verre ») a été avancée dans les années quatre-vingt aux Etats-Unis, par les féministes américaines, pour « décrire les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ». (12)

Cette théorie a permis d'attirer l'attention sur les obstacles durables et souvent invisibles auxquels se heurtent les femmes qualifiées pour accéder aux positions professionnelles les plus élevées. Elle a été reconnue dès le début des années 1990, par le ministère de l'emploi aux USA qui l'avait défini comme étant « ces barrières artificielles, basées sur un biais attitudinal ou organisationnel qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation » (Département de l'emploi 1991, 68). Par 'les individus qualifiés' il est fait allusion aux minorités qui ne sont pas judicieusement traitées en raison de leur race, religion, couleur ou sexe.

Puisque les femmes sont soumises à des contraintes quant à l'accès au marché du travail, ainsi que la promotion professionnelle, plusieurs chercheurs ont utilisé la théorie du « glass Ceiling » pour expliquer la place des femmes dans l'organisation. C'est ainsi que certains auteurs (13) précisent que le « glass ceiling » est « une barrière transparente ou invisible qui empêche la femme d'avancer au-delà d'un certain palier dans la hiérarchie organisationnelle ».

Les auteurs démontrent le « plafonnement » des femmes à un certain niveau hiérarchique que l'on trouve précisé par d'autres auteurs qui considèrent le « glass ceiling » comme étant « une barrière invisible qui a exclu les femmes et d'autres minorités des positions de top management » (14)



Le glass ceiling serait donc une barrière à la fois « artificielle », « transparente », et « invisible » à l'accès aux postes de prise de décision.

La théorie du glass ceiling suggère donc l'existence d'un ensemble de barrières à la mobilité organisationnelle des femmes. A cet égard, différentes approches ont été développées pour expliquer les origines et les fondements de ce phénomène. La diversité des théories montre le débat et les controverses entre les chercheurs quant aux causes réelles de la sous-représentation des femmes au top management et soulève des questions liées à la discrimination, l'égalité et l'éthique

Si les femmes sont assujetties au phénomène du glass ceiling, cela signifie qu'elles sont soumises à des comportements discriminatoires et ce pour de diverses raisons qui sont classées en deux grandes catégories: perspective attitudinale et perspective organisationnelle résumées dans le schéma suivant : (15)

Cheminement professionnel des femmes long et tardif

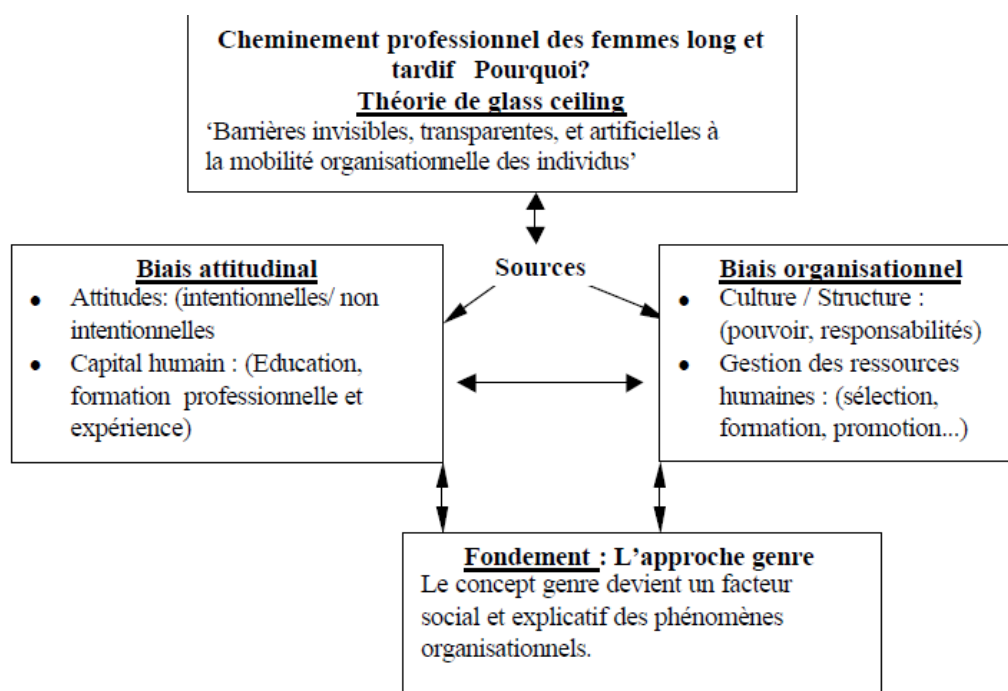


Schéma 1- Théorie de glass ceiling et approche genre : quels effets sur l'accès des femmes aux postes de direction ?

Ce schéma montre un modèle théorique des barrières à la mobilité organisationnelle de la femme au top management tout en montrant les relations qui peuvent exister entre les différentes variables. Il révèle aussi la pertinence du concept genre dans son analyse et son explication. (16)



On relève par ailleurs que quelles que soient les disciplines dans lesquelles elles évoluent, la promotion des femmes est toujours inférieure à celle des hommes, malgré cette évolution,

Ces statistiques (la preuve chiffrée) ont joué un rôle crucial dans la reconnaissance des inégalités sexuées et dans l'impulsion de recherches visant à les expliquer. **(17)**

Ces études chiffrées ont aussi remis en cause un argument souvent mis en avant pour expliquer le nombre limité de femmes dans les positions les plus prestigieuses - celui d'un vivier insuffisant, lié à l'émergence trop récente des femmes dans le monde des professions supérieures. Il suffira par conséquent d'attendre pour que cette situation change. Il s'agirait juste d'une question de temps

Ces observations valent pour l'ensemble des recherches portant sur le genre des professions. Mais, il faudrait sans doute relativiser selon les contextes, d'un pays à un autre les conditions sont différentes même si on peut trouver des ressemblances de comportement

On peut relever que ces recherches proposent toutefois des outils pour penser la longue exclusion des femmes et leur intégration toujours marginale qui sont transposables aux professions apparemment plus ouvertes aux femmes. Les carrières des femmes au sein de professions qui se sont plus tôt et rapidement féminisées ne semblent pas en effet tellement plus faciles comme le soulignent des travaux sur l'enseignement secondaire, la pharmacie, ou la magistrature **(18)**

Il en va de même des recherches sur les professions libérales qui couvrent un spectre de professions très diversement féminisées **(19)**

Et c'est au sein de cet ensemble « un peu disparate mais de plus en plus riche de recherches » que sont distinguées selon Catherine MARRY toujours deux grandes approches ou modèle d'interprétation de la sous-représentation des femmes dans les positions de pouvoir (ségrégation verticale) et de leur maintien dans certains segments de la pratique du métier, souvent moins visibles et reconnus (ségrégation horizontale) ». **(20)**

Cette distinction, assez réductrice au demeurant, est néanmoins reprise dans la plupart des travaux récents qui tendent à les combiner et à explorer l'entre-deux pour comprendre les évolutions des débats internes au champ.

Ceci étant, des auteurs ont tenté de montrer que bien que l'existence de glass ceiling soit prouvée et la nécessité de sa suppression soit ressentie, l'effet des facteurs socio-économiques demeure opérant. En effet comme il est souvent souligné **(21)** l'effet des facteurs socioculturels débute au moment de la décision de poursuivre des études universitaires, du choix de la spécialité et continue jusqu'au choix de l'organisation de travail, de l'emploi à chercher et de la carrière à poursuivre.





Le support familial se trouvant de plus en plus désormais réduit face aux exigences de la fonction (heures supplémentaires ou déplacement) ou à des nécessités de développement (participation aux programmes de formation), même dans les pays où la famille demeure encore soudée comme l'atteste certaines expériences (expérience tunisienne en l'occurrence) (22)

Par conséquent les opportunités d'évolution des femmes cadres sont limitées par les difficultés de conciliation entre les responsabilités au travail et les charges familiales.

Le rôle domestique des femmes compte donc parmi les premières raisons de l'absence et des congés (maladie, maternité, garde des enfants...) comme le révèle nombre d'enquêtes. Et l'interruption d'activité peut avoir un effet négatif sur les promotions et l'accès au sommet hiérarchique.

Des femmes ont perdu des chances de promotions à cause de ces interruptions alors que d'autres sont parties pour la même raison. La charge familiale a empêché aussi les femmes de poursuivre des cycles de formation spécialisée qui peuvent leur ouvrir des horizons pour occuper des postes de haute responsabilité.

Cet état de choses permet de confirmer la prééminence de la culture dans l'univers organisationnel et notamment en ce qui concerne le cheminement professionnel des femmes cadres. Cette situation s'explique «traditionnellement» par les arguments suivants : (23)

- 1- les membres de la société continuent à considérer que le premier rôle de la femme est de rester au foyer alors que le travail peut être exercé au foyer destiné à satisfaire les besoins de nécessité de la famille (habillement, nourriture...);
- 2- les membres de la société croient que la femme manque de compétences et d'expérience en matière de gestion et de leadership et que les postes de direction sont à confier aux hommes qui sont supposés être plus habiles et habitués (chef de ménage) à ce genre de responsabilités

Il faut cependant souligner que ces arguments ne sont plus désormais plausibles puisque leurs fondements sont remis en cause. Les transformations sociales et l'impact des progrès technologiques facilitant les tâches ménagères (lave vaisselle, aspirateurs, congélateurs,...) qui se sont opérées durant ces dernières décennies ont remis en cause en effet bien des postulats concernant le comportement des femmes comme on a pu le voir précédemment à travers l'expérience des sociétés occidentales et pas seulement (Japon, Argentine, Mexique...Algérie) (inversion des inégalités).

Au delà de cette théorie dominante du « glass ceiling » d'autres arguments assez proches d'ailleurs sont avancés pour expliquer les inégalités et les discriminations relatives au genre comme on va le voir à travers les points suivants.

2. 3.3.3. Les théories fondées sur les concepts d'auto-sélection ou auto-exclusion et sur le concept d'exclusion

On distingue généralement deux grandes approches d'inégalités sexuées de carrière: (24)





Une première approche est centrée sur les femmes, leurs comportements, leurs représentations. Cette approche se focalise par conséquent sur l'offre de travail (des femmes), et se développe autour des concepts d'autosélection ou auto-exclusion.

Une deuxième approche se situe du côté de la « demande », c'est-à-dire des organisations et du marché, de leur histoire, de leur fonctionnement (procédures de recrutement, de promotion, de prise de décisions collectives...), de leurs luttes internes et externes (rapports avec l'Etat...), ou des interactions quotidiennes dans le travail.

Cette deuxième approche se développe quant à elle autour des concepts d'exclusion ou de « mécanismes cachés de la domination masculine » ou s'intègre la théorie du « glass ceiling » que nous venons d'exposer

On soulignera qu'on retrouve dans quasiment toutes ces recherches une thèse récurrente, celle du moindre engagement des femmes dans leur métier et carrière du fait de leurs charges familiales...

2. 3.3.3.1. L'approche des inégalités sexuées de carrière fondée sur les concepts d'auto-sélection ou auto-exclusion

Cette approche, qui se fonde sur les concepts d'auto-sélection ou auto-exclusion des femmes développe l'idée que les femmes pour des raisons de socialisation précoce se caractérisent par une moindre ambition professionnelle.

Cette moindre ambition professionnelle qui est supposée serait liée à leur socialisation primaire et à l'intériorisation des normes et valeurs qui conviennent à leur sexe. (25)

Les recherches qui développent cette hypothèse montrent, à travers des études biographiques, le poids des contradictions identitaires et le parcours d'obstacles que représente une carrière de femme ; d'autres insistent sur la diversité des parcours de femmes mais observent toujours que leurs modèles de vie sont en contradiction avec ceux de l'entreprise (26)

On estime que les qualités attendues des femmes - soumission, docilité, obéissance, dévouement, attention aux autres...- apparaissent en effet comme contradictoires avec les représentations des contraintes professionnelles du travail entrepreneurial, qui exigerait une forte disponibilité temporelle et psychique. La socialisation familiale et scolaire des hommes serait au contraire en continuité avec la socialisation professionnelle. Ils sont formés dès leur prime enfance et confortés par les enseignants à l'évidence de l'investissement scolaire et professionnel, à l'intériorisation de qualités « masculines » de contrôle de soi, de goût du pouvoir et de la compétition. Cet investissement dans la carrière est facilité par le report sur les femmes (leur épouse ou des assistantes tout aussi dévouées, ou censées l'être, dans les organisations : secrétaires, infirmières...) des contingences domestiques. Pour eux, paternité et carrière se renforcent : un bon époux, un bon père, un bon patron ... (27)





Inversement, pour les femmes ; mariage, maternité et carrière ne font pas bon ménage. Ce « conflit identitaire » générerait un « coût de la transgression » qui serait particulièrement marqué dans certains métiers, historiquement liés à de nombreuses dimensions de la masculinité, Les rares femmes qui entrent dans ce monde d'hommes y seraient perçues comme des étrangères, voire des femmes « virilisées ». Elles doivent, en effet, pour s'y adapter, s'aligner sur le modèle masculin et sont prises, dans un processus d'acculturation et dans les contradictions d'une difficile « vie en deux ». (28)

Cette théorie ne semble elle aussi manifestement plus tenir face aux évolutions socio économiques qui ont marqué le comportement des femmes et apparemment changé leurs perspectives notamment dans les sociétés occidentales évoluées .

2. 3.3.3.2. L'approche des inégalités sexuées de carrière fondée sur le concept d'exclusion

Cette approche tente de démontrer que le moindre engagement des femmes dans les domaines professionnels est du à des mécanismes de domination masculine instituant de façon insidieuse des formes d'exclusion des femmes (29)

Le moindre engagement des femmes dans les domaines professionnels où la concurrence avec les hommes est la plus rude serait ainsi lié à une anticipation « raisonnable et raisonnée » des contraintes familiales qui pèsent de fait toujours sur elles. Elles souhaiteraient éviter le coût psychique lié aux obstacles qu'elles auraient à surmonter pour se faire accepter dans un monde dominé par les hommes.

« Relever indéfiniment les défis de compétence et de disponibilité pour prouver sa légitimité tout en restant dans son rôle attendu de femme pour prévenir les soupçons de virilisation représente en effet un coût élevé que peu de femmes peuvent ou veulent payer. » (30)

Ces deux variantes de l'analyse de l'auto-censure des femmes se complètent. En effet on peut penser, que « ce qui est le plus valorisé (sinon toujours requis), à savoir « faire une œuvre », se heurte toujours pour une femme à un double interdit symbolique et pratique»(31):

- *Interdit symbolique* tant les représentations qui continuent à postuler l'infériorité intellectuelle des femmes comme en témoigne certaines études qui tentent de démontrer que les hommes sont en moyenne un peu plus intelligents que les femmes. (32)

« Telle est la conclusion politiquement, psychologiquement et sexuellement très incorrecte que J. Philippe Rushton et al. ont tiré d'une étude sur 100.000 Américains ayant passé un test cognitif, le SAT (Scholastic Assessment Test).

Les résultats de ces études ont attisé des débats passionnés aux Etats-Unis sur la rareté des femmes dans certaines postes scientifiques et techniques, ou le président de Harvard, en l'occurrence Lawrence Summers avait suggéré que la non-parité pourrait voir une base biologique. Signalons que Mr Lawrence Summers a du démissionner de son poste devant les réactions les critiques unanimes qui ont été adressé à ce test

Donc, dans cette optique seuls les hommes sont censés créer, les femmes procréent... en dépit des succès scolaires des filles.





- *Interdit pratique* dans la mesure où l'investissement exigé est assez lourd et requiert une disponibilité sur longue période. « Pour faire une œuvre, il faut non seulement disposer d'une « chambre à soi » mais aussi être complètement dégagé, sur le plan matériel et psychique, des soucis d'intendance. »

Comme on l'a déjà souligné à plusieurs reprises il semblerait que la aussi cette approche explicative des inégalités sexuées de carrière, dans ses deux variantes, est moins attentive à l'analyse des évolutions structurelles qui affectent à la fois la socialisation (des filles et des garçons) et les mondes professionnels dans lesquels elles s'insèrent. Et c'est sur ces critiques, que s'est développée la deuxième approche fondée sur le concept d'exclusion des femmes par le fonctionnement discriminatoire des institutions. (33)

2.3.3.4. La théorie de l'exclusion des femmes par le fonctionnement discriminatoire des institutions

Cette deuxième approche, envisage les causes des blocages de carrière des femmes du côté de l'histoire et du fonctionnement des institutions ou professions

Ces histoires particulières qui sont reliées à l'histoire plus générale des professions, leur genèse, leur institutionnalisation, leurs crises, leurs conflits internes, varient selon les pays et les disciplines

Par ailleurs certains auteurs soulignent (34) que l'accès des femmes aux diplômes supérieurs et leur conquête des instances de pouvoir sont mis en rapport avec les conditions mêmes de la production intellectuelle et, notamment, avec les transformations qui s'opèrent, depuis une vingtaine d'années, dans le cadre des "études sur les femmes".

2.3.3.6. La théorie du choix entre la carrière et la famille.

Tout un argumentaire reposant sur « le choix entre la carrière et la famille » a été avancé comme explication des formes de discrimination qui se manifestent au cours de la carrière d'une femme scientifique, l'empêchant d'accéder à certains métiers et professions. (35)

D'après l'étude réalisée par Athena Project, un nombre plus élevé de femmes (32 %) que d'hommes (4 %) ont fait une pause dans leur carrière. Et une proportion plus importante de femmes (29 %) que d'hommes (14 %) ont rencontré des difficultés lorsqu'elles ont repris leur activité. Pour les femmes, ces difficultés résident essentiellement dans la recherche d'un emploi, la flexibilité des horaires de travail et de garde des enfants. Il n'est donc pas surprenant que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à évoluer de façon « transversale » vers des postes administratifs et à s'éloigner de l'exercice de métiers et de professions exigeants.

2.3.3.7. La théorie de la spécificité des métiers « Métiers féminins, métiers masculins »

Cette théorie considère que tous les métiers et les professions ne peuvent être exercés par les femmes, autrement dit il y aurait des métiers et des professions ne pouvant être exercés que par les hommes et à contrario d'autres ne pouvant l'être que par les femmes.





C'est ainsi que les métiers considérés comme « féminin » le sont par la « nature » de leurs tâches. Enseigner, soigner sont des tâches féminines qui se rapprochent de celles qui s'effectuent dans le champ domestique. De plus, un certain nombre de conditions, préalable au travail des femmes, sont dictées. C'est ainsi que «le temps de travail » et « l'espace professionnel » ne doivent pas « détourner » la femme de ses responsabilités familiales. De ce fait elle doit exercer un travail qui lui « permet d'être à la maison avant son mari », « elle doit pouvoir concilier entre le dedans et le dehors », « elle doit s'occuper de ses enfants », « elle ne doit pas être dans des espaces mixtes ». C'est ce qui explique que les métiers techniques sont peu recommandés et ceux de l'administration dépréciés. Y compris les métiers dits « féminins » font l'objet d'une classification. Les métiers qui demandent une force physique sont, quant à eux, systématiquement exclus car contraire à la « nature féminine ». (36)

A l'inverse ceux qui considèrent que « les femmes peuvent exercer tous les métiers » expliquent que ce sont les préjugés sociaux qui limitent l'accès des femmes aux métiers considérés comme « masculin ».

Dans cette deuxième optique on insiste sur le fait que les femmes ont les mêmes capacités intellectuelles que les hommes. Ce n'est par conséquent pas l'intelligence ni la force physique des femmes qui est en cause mais le poids des préjugés sociaux

En Algérie, à titre d'exemple, dans la plus grande entreprise du pays, SONATRACH, avec l'observatoire de l'emploi féminin qu'elle a créé pour veiller à surveiller toutes formes de discrimination, on a noté que beaucoup de femmes (célibataires mais aussi mariées) commencent à accepter des emplois très astreignants comme le travail de prospection, géothermie, géologie...), réservé jusqu'alors aux hommes.

Ainsi comme le souligne certains auteurs (37) « Le discours sur les métiers prend ici une forme abstraite qui dénote d'une méconnaissance de l'univers salarié et de façon plus générale le discours sur le travail des femmes s'organise autour de thèses et d'antithèses qui indique que le référentiel qui sous-tend l'argumentaire est partagé par l'ensemble de ces femmes quel que soit leur niveau d'instruction. Par thèses nous entendons les arguments qui se présentent sous la forme d'une évidence dans la mesure où ils renvoient à un registre culturel qui organise les représentations du féminin et du masculin. Aussi, si certaines notions nous renvoient à tout un champ de la culture d'autres au contraire nous introduisent dans le registre de la modernité. C'est le cas de l'évocation du « diplôme » qui dans le discours des femmes devient un argument récurrent pour justifier le travail des femmes. Ainsi dans l'argumentaire qui plaide en faveur du travail des femmes se retrouvent des notions qui appartiennent à des registres symboliques différents qui dans ce discours se mettent à cohabiter et permettent d'inscrire en « mots » et au delà en représentations les nouvelles expériences féminines en matière de scolarisation et d'activité professionnelle.»

Enfin pour terminer ce panorama des théories explicatives des différenciations de genre, lequel panorama est loin d'être exhaustif, peut on l'être dans un tel domaine, évoquons succinctement les inégalités entre sexes dans les théories économiques.





Il faut noter que les économistes se sont attachés surtout à mesurer tout d'abord, à expliquer ensuite l'origine des inégalités salariales de genre. L'essentiel de ces travaux se situent dans la lignée des développements théoriques de Gary Becker (théorie du capital humain, théorie de la discrimination).

La méthodologie étant basée sur l'idée qu'il y a une partie expliquée par les différences de capacités productives (niveau d'éducation, expériences professionnelles, ancienneté dans le poste de travail) et par des différences de structure de l'emploi (secteurs, tailles des firmes, professions) et une autre partie résultant d'une différence de rémunération ou de return pour des caractéristiques identiques entre hommes et femmes. C'est dans cette deuxième composante que résiderait la discrimination, la première composante de l'écart salarial étant expliquée.

De manière plus précise, le préjugé du genre dans l'économie peut être rattaché à trois thèmes principaux (43) :

- la division sexuelle du travail, les inégalités de genre dans les salaires, les perspectives d'avenir et les conditions de travail ;
- la division sexuelle de “la care economy” (les activités de prise en charge familiales) ;
- la division selon le genre des coûts et bénéfices dans l'organisation économique des ménages.

Il s'agit d'inégalités qui se sont fortement enracinées dans l'histoire et au travers des systèmes économiques et des cultures. Mais elles tendent à s'estomper au fur et à mesure que les mesures prises pour lutter contre les discriminations induisent des changements de perception et de comportement.





Conclusion

Pour conclure on peut affirmer que nombreuses sont les théories qui, de façon partielle et souvent contradictoire, ont tenté d'expliquer les inégalités notamment les inégalités de genre. La question des inégalités demeure complexe et seules des investigations rigoureusement menées peuvent en circonscrire les contours et dévoiler les mécanismes de leur reproduction sinon de leur perpétuation et permettre sans doute d'avancer dans l'importance relative à attribuer aux mécanismes institutionnels, aux cultures disciplinaires et aux biographies des personnes au principe des inégalités dans tous les contextes .





1. Les Marges

- (1) Enquête d'ONS auprès des ménages de 2006), centre national du registre de commerce, enquête réalisée par le CRASC (Oran)
- (2) COURBON, D et NOIRFALISE, A (2000) : « *Inégalité de présence des filles et des garçons dans les différentes filières scolaires* » Intervention faite au colloque de l'association « Femmes et Mathématiques » à Clermont-Ferrand
- (3) COURBON, D et NOIRFALISE, A (2000) : *op. cite*
- (4) COURBON, D et NOIRFALISE, A (2000) : *op. cite*
- (5) DURU-BELLAT, M. (1994) : « *Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psychosociales* ». *Revue française de pédagogie*, n° 109
- (6) DURU-BELLAT, M. (1991) : " *La raison des filles : choix d'orientation ou stratégies de compromis ?* ". *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol 20, n°3,
- (7) COURBON, D et NOIRFALISE, A (2000) : *op. cite*
- (8) LAUFER, J., FOUQUET, A. 2001. « *A l'épreuve de la féminisation* » in Bouffartigue, P. (dir.), *Cadres. La grande rupture*. Paris : La Découverte
- (9) Conseil économique et social (2007)
- (10) LE PORS, A., MILEWSKI, F. (coord.). (2003). *Deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*. Paris : La Documentation française.
- (11) MARRY, C. (2003) : « *Genre et professions académiques : esquisse d'un état des lieux dans la sociologie* », In : *Réflexions sur l'accès, la promotion et les responsabilités des hommes et des femmes à l'E. H. E. S. S*
- (12) BIT (1997) : « *La promotion des femmes aux postes de direction* ». *Rapport*, Genève,
- (13) MORISON, A., R. WHITE, and E. VAN VELSOR (1992) : " *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* » *Addition-Wesley*, New York
- (14) SEGAL, J. (1991) : « *Women on the verge....of equality* ». *HRMagazine*, 36
- (15) MARREKCHI, K (2001) : « *Théories des organisations, pratiques de GRH et genre : vers une explication du phénomène de glass ceiling* » *UEPA/UAPS, INED, ENSEA, IFORD ; Abidjan, 16-21 juillet*
- (16) MARREKCHI, K (2001) : *op. cite*
- (17) WENNERAS, C et A. WOLD (1997) : « *Sex et nepotism* » *revue Nature*
- (18) CACOUAULT-BITAUD, M. (1999) : « *Professeur du secondaire : une profession féminine ? Eléments pour une approche socio-historique* », *Genèses*, n°36,
- (19) MARRY, C. (2003) : *op. cite*
- (20) MARRY, C. (2003) : *op. cite*
- (22) MARREKCHI, K (2001) : *op. cite*
- (23) MARREKCHI, K (2001) : *op. cite*
- (24) MARRY, C. (2007) : « *Les carrières des femmes dans le monde académique : l'exemple de la biologie* » *communication colloque sur « Marché du travail et genre : comparaisons internationales Brésil-France*, Paris
- (25) MARRY, C. (2007) : *op. cite*
- (26) OCDE (2006) : « *Women in Science, Engineering and Technology: Strategies for a Global Workforce* »





- (27) GADEA C., MARRY, C., (2000) : « *Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle des ingénieurs* », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 3,
- (28) GADEA C., MARRY, C., (2000) : *op. cité*
- (29) MARRY, C. (2007) : *op. cité*
- (30) MARRY, C. (2007) : *op. cité*
- (31) MOLINIER, P.(2003) : « *L'énigme de la femme active. Egoïsme, sexe et compassion* », *Payot, Paris.*
- (32) MIGNOTON (2006) : « *Hommes, femmes, intelligence : un travail dérangement* » *MutaLab*
- (33) MARRY, C. (2007) : *op. cité*
- (34) LE FEUVRE, N ; Annie RIEU A & MEMBRADO, M (éd.) (1999) : « *Femmes et universités en Méditerranée* » N° ISBN : 2-85816-449
- (35) UNESCO (2007) : « *Femmes et sciences : une histoire d'atomes crochus* » *Le courrier de l'UNESCO, N°2*
- (36) CHERIFATI-MERABTINE, D. (2002) : « *L'inscription de soi-femme dans l'espace salarié : un enjeu des rapports entre les sexes* ». *Centre de Développement Sous-Régional pour l'Afrique du Nord (CDSR-AN) Disparité entre femmes et hommes et culture en Afrique du Nord, Tanger, Maroc,*
- (37) CHERIFATI-MERABTINE, D. (2002) : *op. cite*
- (38) MEULDERS, D ; PLASMAN, R et RYCX, F (2005) : « *Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'explicable* » *Reflets et Perspectives, XLIII*
- (39) BLAU, F. et M. FERBER (1992) : « *The Economics of Women, Men and Work* », *Englewood Cliffs NJ, Prentice Hall*
- (40) BECKER, G. (1957) : « *The Economics of Discrimination* », *Chicago, University of Chicago Press* ; BECKER, G. (1964) : « *Human Capital*», *New York, National Bureau of Economic Research*
- (41) MEULDERS, D ; PLASMAN, R et RYCX, F (2005) : *op. cite*
- (42) MEULDERS, D ; PLASMAN, R et RYCX, F (2005) : *op. cite*
- (43) : BISILLIAT, J et C. VERSCHUUR (2001) : « *Genre et économie, un premier éclairage* », *cahiers genre et développement, n° 2, , l'Harmattan*

