



Brigitte GRESY

Enarque et agrégée de grammaire, auteure de nombreux rapports sur les femmes et le travail ou sur leur image dans les médias, Brigitte Grésy est une référence en France sur le sujet de l'égalité femme - homme, en général, et l'égalité professionnelle, en particulier. En charge des politiques d'égalité dans divers cabinets ministériels, puis inspectrice générale des affaires sociales, elle est aujourd'hui secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, que consulte régulièrement le gouvernement. Elle est auteure en 2009 du « Petit traité contre le sexisme ordinaire » et en 2014 de « La vie en rose, Pour en découdre avec les stéréotypes ».

Rencontre avec Brigitte Grésy, femme engagée et pragmatique, pour échanger sur la place des femmes dans la société actuelle. Il s'agit ici de la seconde partie de cette interview relative à la notion de sexisme et à l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Si la lutte contre les inégalités est aujourd'hui admise, le sexisme a encore et toujours la vie dure. Mais qu'est-ce que le sexisme de nos jours ?

Le sexisme fait l'objet de déni très fort de la part des deux sexes. Vous remarquerez que ce mot n'est jamais prononcé. Il est difficile à capter du point de vue juridique alors qu'on sait ce que sont juridiquement parlant la discrimination, directe ou indirecte, le harcèlement sexuel et moral.

La loi de 2008 a créé la notion de harcèlement discriminatoire qui peut s'approcher du sexisme, mais elle reste inconnue, et les juges ne l'utilisent jamais, d'autant qu'elle n'est pas codifiée.

Finalement, la définition du sexisme ce sont tous ces petits signes, comportements, attitudes qui, l'air de rien, de façon sournoise et insidieuse, délégitiment, décrédibilisent, infantilisent les femmes parce qu'elles sont des femmes. Donc pas parce qu'elles sont des salariées, mais parce qu'elles sont des femmes. C'est tout ce qui met insidieusement les personnes dans une situation d'infériorité.

On retrouve ici la notion de stéréotype. C'est un formatage qui existe dès la naissance et qui met les hommes et les femmes sur des rails binaires où on affecte à l'un ou l'autre sexe des qualités, des comportements et des attitudes qui se répondent en écho (le dur /le mou, la rigueur/l'intuition, l'actif/le passif). Les caractéristiques prêtées aux femmes sont affectées d'un

coefficient symbolique négatif : l'actif est valorisé, le passif est dévalorisé. Or, dans les civilisations orientales, c'est le contraire : l'actif, dévalorisé car considéré comme de l'énergie brouillonne, se trouve du côté des femmes ; le passif, valorisé car représentant la sagesse, est du côté des hommes ! !

Ce formatage est jeu de faux-semblants, un jeu de dupes, puisque le propre du stéréotype est d'être une fausse catégorisation du monde. Il y a une généralisation mensongère. C'est ça qui est grave.

Les hommes sous-traitent gratuitement aux femmes la moitié du travail qu'ils devraient faire dans le « care », c'est-à-dire le fait de s'occuper des enfants et de la famille (dont les personnes âgées dépendantes) ; ce qui inclut aussi l'énergie mentale pour mettre en œuvre l'ingénierie domestique.

Dans le monde de l'entreprise, les stéréotypes associés aux femmes les montrent comme moins disponibles, moins mobiles, moins flexibles et auraient moins le sens du leadership. En conséquence, le rendement des femmes est moins valorisé que celui des hommes, un diplôme ou une expérience de femme vaut moins qu'un diplôme ou une expérience d'homme. Elles sont considérées par les employeurs comme des agents à risque.

En plus, les femmes intègrent pour elles-mêmes cette forme de sexisme et s'autocensurent. Tout ceci exerce des pressions

à la baisse de leur performance, puisqu'on sait très bien que lorsqu'on appartient à un groupe moins valorisé, on intègre cette dévalorisation et on devient moins bon.



Le sexisme dans la vie professionnelle a-t-il un impact sur l'éloignement des femmes du marché du travail ?



Oui, le sexisme revêt diverses formes :

- le sexisme hostile, c'est-à-dire le fait que les femmes sont considérées comme des agents à risque et ont, dès lors, un moindre salaire, un moindre accès à la formation et à la promotion.
- le sexisme que l'on retourne contre soi, car les femmes intègrent les éléments négatifs à leur endroit et s'autocensurent. C'est ce qu'on appelle les prédictions auto-réalisatrices. Elles jouent le rôle qu'on leur a appris, alors même qu'elles auraient des appétences pour aborder tout le champ des possibles.

Lorsqu'on aborde le thème de la gestion plus équilibrée des responsabilités familiales, les hommes s'interrogent souvent sur le lien entre cette notion et la sphère du travail. Comment expliquer ce lien ?

Aujourd'hui, une porosité extraordinaire des deux sphères existe. La grande différence entre les deux sexes, c'est que les femmes ne lâchent pas la maison au travail, contrairement aux hommes. Il y a une grande différence dans les préoccupations mentales au travail. De plus, les femmes passent plus d'une heure par jour pour le « care » à la maison et les hommes plus d'une heure par jour au travail ; or cette heure de plus par jour pour les hommes est rémunérée. Ajoutons que bien souvent les femmes cadres continuent à travailler à la maison une fois que les enfants sont couchés et que ce n'est ni visible, ni rémunéré...

Les hommes vont lentement vers la sphère privée. Le temps parental ayant été tellement naturalisé, il a été dévalorisé. A partir du moment où il est dit naturel pour une femme de s'occuper des enfants, cela ne devient plus une tâche que l'on apprend ou sur laquelle on peut progresser ou innover ; c'est assimilé à de la simple répétition et donc c'est dévalorisé. Alors que c'est tout le contraire. Pour moi s'occuper d'un enfant c'est l'équivalent d'un MBA, car il y a beaucoup de décisions à prendre tous les jours !

En même temps, les hommes ont un discours très ambivalent : à la fois ils disent vouloir équilibrer leurs temps de vie, et en même temps, la pression sociale de leurs pairs est tellement forte qu'ils obéissent au formatage ambiant de la présence tardive au travail.

Quelles seraient selon vous, les deux actions prioritaires à mettre en œuvre pour lutter contre le sexisme ?

En donner une définition juridique plus claire. Le mettre dans le code du travail et l'objectiver. Faire en sorte qu'il y ait des procédures repérées dans les entreprises.

Multiplier toutes les mesures d'accompagnement des femmes dans l'entreprise pour qu'elles y trouvent toute leur place en termes de rémunération, de promotion, de formation, par le biais des accords égalité et de sanction.

Comment lutter contre le plafond et les parois de verre qui pénalisent les femmes dans leur parcours professionnel ?

Le plafond de verre renvoie à la question de la gouvernance des organisations et doit être brisé par le biais d'objectifs chiffrés de progression prévus contractuellement dans les accords, par

le biais du domaine de la promotion, par exemple, ou par des quotas dans les conseils d'administration. Mais il ne faut pas se contenter du niveau des conseils d'administration ou des CODIR ou des COMEX, mais agir tout au long de la filière, sur la cordée des femmes et pas seulement les femmes cadres. Ceci est vraiment le travail des partenaires sociaux.

Les parois de verre renvoient à la diversification des choix professionnels et de la mixité. Seul 12 % des emplois sont mixtes, c'est-à-dire des emplois où au moins 40 % d'un sexe est représenté. Sont ici visées la politique de l'éducation, où l'on retrouve tous les stéréotypes, et les politiques de mixité à l'embauche et en cours de carrière.

FO Energie et Mines a constaté que, dans certaines entreprises des Industries Electriques et Gazières, les hommes à temps partiel sont encore plus discriminés en matière de promotions salariales et d'accès à la formation que les femmes.

Est-ce une preuve que la société est encore loin d'accepter qu'ils s'investissent dans la parentalité ?

J'ai fait un rapport de l'IGAS en 2011 sur l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités familiales et professionnelles. Il est clair que la paternité est taboue en entreprise. Très peu de temps partiels sont acceptés du côté

« Les femmes doivent faire comprendre qu'elles ne toléreront aucune réflexion désobligeante. »

Partie 2 *Le sexisme au travail*

des hommes et beaucoup du côté des femmes. La maternité, quant à elle, est acceptée mais sanctionnée en termes de carrière, de rémunération ...

Tous les outils qui vont dans le sens d'une parentalité partagée sont essentiels. Je suis partisane d'allonger le congé paternité pour les pères, de telle façon que les employeurs se disent : un enfant est arrivé dans le foyer, les hommes aussi vont partir. Mais aussi, cela permettrait d'engager les hommes dans une paternité plus active.

Faut-il rendre obligatoire le congé de paternité ?

C'est très compliqué. Pour le congé maternité, les employeurs ne peuvent pas employer les femmes pendant les six semaines qui encadrent la naissance, au nom de la protection de la santé des mères. Peut-on alors dire aux employeurs : vous n'avez pas le droit d'employer des hommes pendant quatre semaines ?

Au nom de quoi ? De l'égalité ? Cela peut se plaider, mais c'est très compliqué. Les onze jours de congé paternité légaux sont pris à 70 % en France, ce qui n'est pas rien. Mais avec de grands écarts : 26 % chez les travailleurs indépendants et 80% dans la fonction publique. Si on passe à un mois, on sera en dessous des 70 %. Je préfère d'abord jouer sur l'incitation, pas sur l'obligation.

L'organisation du travail et son corollaire la notion de disponibilité pénalisent les femmes. Encore une question de mentalité très ancrée dans la pensée humaine ?

En France, il y a une sorte de rite sacrificiel du temps du côté des hommes, une assimilation de la performance au temps passé en entreprise, avec un présentisme très fort et très étrange. En Europe du nord, si on part tard, c'est qu'on s'est mal organisé ! En France, plus on reste tard, plus on est promu. ... C'est lié à une conception française du temps, très néfaste pour le temps du soir, qui est celui des enfants.

Nombre d'entreprises fondent l'égalité homme / femme dans la notion de diversité. FO n'apprécie pas cette manière de noyer l'égalité professionnelle. Que pensez-vous de ce vocable ?

L'égalité n'est en effet pas soluble dans la diversité, car les leviers d'action ne sont pas les mêmes. Certains éléments sont semblables : l'approche quantitative, pour ce qui est de l'embauche, de l'accès à la formation, à la promotion relève de mécanismes semblables pour les différentes catégories (handicapées, seniors) même si les femmes ne sont pas une catégorie, bien sûr.

En revanche, tous les autres leviers d'actions, comme l'articulation des temps et les conditions de travail, sont totalement différents.

« On pourra changer les mentalités en agissant sur les stéréotypes... »

Les politiques de parentalité sont centrales, car la porosité des sphères professionnelle et familiale est grande. Si on ne voit pas cela, on passe à côté de l'essentiel.

FO évoque régulièrement dans ses Lettres Egapro l'ambivalence voire les dérives véhiculées par certains médias, particulièrement les publicistes, quant à l'égalité homme / femme.

Avez-vous pu observer des progrès ?

En 2001, j'ai rédigé le rapport sur les femmes dans la publicité, en 2008 celui sur l'image des femmes dans les médias et en 2011 sur la place des femmes expertes. Les progrès sont extrêmement lents dans les médias.

Mais il y a une prise de conscience depuis deux ans. Quant aux femmes expertes, en 2011 il y avait 18 % de femmes expertes, alors qu'elles représentent 52 % de l'humanité et 43 % des cadres français. L'écart était donc hallucinant. Depuis 2 ans, le service

public s'est engagé dans une progression : France télévision a pour objectif de mettre 30 % de femmes expertes sur les plateaux en 2014.

Quant à la publicité, l'Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité est plus vigilante. De temps en temps il y a des dérapages, comme avec Numéricable « téléchargez aussi vite que votre femme change d'avis » ...

Pour conclure, pensez-vous que les filles de la génération qui vous suit connaîtront des avancées en termes d'égalité Femmes/Hommes ?

C'est toujours un espoir. Quoi qu'il en soit, il faut agir. On ne peut pas s'arrêter sur cette voie, car les préjugés, les inégalités, les stéréotypes sont des empêcheurs de vivre, de talents. Cela apprend des impuissances au lieu d'apprendre des puissances.

Le chemin est long car des paniques identitaires instaurent des freins énormes. Ces paniques sont d'autant plus fortes qu'aujourd'hui les femmes et les hommes font les mêmes choses. Au début du siècle dernier, les petits garçons et les petites filles étaient habillés de la même manière jusqu'à cinq ans.

Cela ne posait pas de problème, puisqu'ils avaient ensuite des vies très différentes. Aujourd'hui, leurs vies sont de plus en plus semblables.

L'essentiel est simplement de soulager les craintes pour libérer l'ambition et élargir le champ des possibles.