Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 13 (1987)

Heft: 1

Artikel: Les femmes cadres en Suisse : un défi à l'égalité professionnelle

Autor: Blochet-Bardet, Anne / Gillioz, Lucienne / Goerg, Danielle

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-814371

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 21.08.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Schweiz.Z.Soziol./Rev.suisse sociol., 1 (1987) 29-46

LES FEMMES CADRES EN SUISSE : UN DEFI A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Anne Blochet-Bardet, Lucienne Gillioz, Danielle Goerg, Maryvonne Gognalons-Nicolet
Unités d'investigation clinique et sociologique,
Institutions universitaires de psychiatrie,
6 rue du 31 décembre - CH-1207 Genève

Avec 54 % de sa population active dans les services, la Suisse présente un modèle économique largement orienté vers le développement du secteur tertiaire (augmentation au cours de la décennie 70 - 80 : + 25 %).

Les femmes auraient-elles de meilleures chances de promotion professionnelle dans une société tertiarisée ? On serait tenté de le penser, étant donné les affinités entre secteur tertiaire et main-d'oeuvre féminine (71 % des femmes actives y travaillent). Cependant, le type de développement économique n'est pas le seul déterminant de la position professionnelle des femmes, celle-ci dépendant aussi de l'état des rapports de sexes dans d'autres sphères (sociale, politique, culturelle, juridique). De ce point de vue, comparée aux autres pays occidentaux, la Suisse se caractérise par un conservatisme certain pour ce qui est de la place faite aux femmes. A titre d'exemple :

- c'est un des derniers pays occidentaux à avoir accordé le droit de vote aux femmes (1971 sur le plan fédéral). Il subsiste un canton : Appenzell Rhodes Extérieures, où les femmes n'ont toujours pas le droit de vote sur le plan cantonal ;
- le pourcentage des femmes universitaires est un des plus bas d'Europe ;
- l'avortement est légalement interdit.

En ce qui concerne la part des femmes dans la population active, la Suisse se situe dans une position moyenne à faible, 36,2 % en 1980, par rapport aux pays occidentaux. Comme dans la plupart de ceux-ci, on observe une légère augmentation de la participation des femmes à la main-d'oeuvre globale même en période de récession économique. Cependant cette augmentation n'est pas sans poser des problèmes spécifiques, multiplication des temps partiels, précarisation des conditions de travail, entrées et sorties multiples des femmes sur le marché du travail (Borkowsky, 1985).

C'est en fonction de ces éléments du contexte socio-économique, qu'il faudra examiner les chances qu'ont les femmes d'accéder à des positions d'encadrement en Suisse, et plus particulièrement à Genève, canton très tertiarisé (75 %).

Depuis quelques années, un certain nombre de travaux ont commencé à poser la question de la place des femmes dans la société suisse. Le premier ouvrage qui, à partir d'une enquête représentative de la population, a analysé les situations et positions spécifiques des femmes, a été celui de Held & Lévy (1975).

Par la suite, la Commission Fédérale pour les questions féminines (1982) a recensé les discriminations d'ordre juridique, politique, culturel, économique et social envers les femmes. Il faut citer également une étude portant sur la position des femmes dans le champ scientifique et universitaire (Gillioz & Goerg, 1982), ainsi qu'une recherche en cours de Ballmer-Cao (1986) sur la place des femmes dans la politique. Quel que soit le champ étudié, il apparaît clairement que les femmes se concentrent dans les domaines les moins prestigieux ; aux différents niveaux de la pyramide sociale on les retrouve dans les positions inférieures et au sommet de la hiérarchie elles sont quasi absentes.

Aucune étude n'a été faite à ce jour en Suisse sur les cadres, contrairement à la France où de nombreux ouvrages ont été publiés (Thélot, 1982 ; Groux, 1983 ; De Singly & Thélot, 1986 ; Allouche-Benayoun & Kançal, 1986). Le plus remarquable est sans conteste celui de L. Boltanski (1982). Cet auteur a analysé de façon approfondie la production socio-historique de la catégorie des cadres dans le contexte des luttes sociales en France. Bien que n'ayant consacré que très peu de place à la question spécifique des femmes, il relève pourtant que dans les entreprises, malgré des déclarations d'intention d'allure féministe, les critères traditionnels de recrutement et les mécanismes de la carrière évincent les femmes des positions de pouvoir. Cette tendance est renforcée par l'intériorisation que font les femmes de leurs chances objectives de promotion. Selon cet auteur, ce serait dans les professions féminisées que leurs possibilités d'ascension professionnelle seraient les plus grandes.

Notre article vise donc principalement :

- à faire apparaître les inégalités entre hommes et femmes pour ce qui est de l'accès aux positions de cadre ;
- à montrer qu'à l'intérieur même de la catégorie des cadres subsistent de fortes inégalités entre hommes et femmes, inégalités qui représentent en fait des coûts à payer par les femmes.

Deux sources principales de données ont été utilisées. D'une part les statistiques tirées du recensement fédéral de 1980. Elles présentent l'avantage de fournir des informations sur la totalité de la population suisse et genevoise, mais sont limitées à quelques variables. D'autre part les informations tirées d'une enquête sur la population genevoise âgée de 40 à 65 ans (Nicolet-Gognalons, 1986) sont plus approfondies mais malheureusement ne portent que sur des effectifs de femmes cadres très restreints (n = 20 sur un échantillon total de 821). Si nous avons décidé de présenter des résultats portant sur de petits nombres, c'est qu'ils correspondaient aux observations faites dans d'autres pays. Il faut toutefois être prudent quant à la généralisation de ces résultats à l'ensemble de la population des cadres féminins.

1. Femmes cadres : ruptures avec le modèle traditionnel et prix à payer

Poser le problème des femmes cadres nécessite que l'on se situe dans la problématique de la division sexuelle du travail considérant à la fois la sphère de la production et celle de la reproduction (Kergoat, 1982). Cette division sexuelle du travail implique des systèmes normatifs qui assignent à chacun des sexes des places, des rôles et des identités sociales spécifiques : à la femme priorité du rôle d'épouse et de mère, à l'homme priorité du rôle professionnel.

Bien que ce modèle n'ait jamais totalement correspondu à la réalité et qu'il soit en voie de transformation, il n'empêche que c'est toujours aux mêmes âges du cycle de la vie des femmes que se posent à la fois le problème des choix professionnels et celui des choix familiaux.

C'est entre 25 et 35 ans que les cursus professionnels se jouent et qu'ils entrent en concurrence pour les femmes avec l'organisation des autres temps sociaux (familiaux et domestiques).

La femme qui exerce une fonction de pouvoir et de responsabilité s'écarte du schéma traditionnel et transgresse un certain nombre de normes définissant l'identité féminine, remettant ainsi en cause les équilibres entre les sexes à plusieurs égards.

- Dans la vie professionnelle, il y a renversement du rapport des femmes au pouvoir ainsi que des rapports de pouvoir entre les sexes.

  La fonction de cadre implique en effet : position dominante associée à des tâches d'autorité, de commandement et de

responsabilités. Or, traditionnellement, le travail féminin se définit par une position subordonnée, liée à des tâches d'exécutante, d'auxiliaire, d'assistante ou au mieux, de bras droit ou de "brillante seconde". Dans la même logique, les qualités exigées par une position de cadre : aptitude à s'imposer, fermeté, rationalité, s'opposent aux vertus traditionnellement assignées aux femmes : effacement, douceur, intuition. Tout particulièrement le monde des affaires implique un esprit conquérant et compétitif (cf. les métaphores militaires fréquemment utilisées : conquête de nouveaux marchés, bataille du dollar, capitaines d'industrie, etc.) beaucoup plus proche de l'univers social et culturel des hommes que de celui des femmes.

De plus, lorsque la femme cadre exerce son autorité sur les hommes, il y a non seulement subversion du rapport de domination traditionnel entre les sexes, mais aussi brouillage des repères du masculin et du féminin.

On voit là les contradictions, et déjà certaines formes de ruptures, qu'entraîne l'accès des femmes à des postes supérieurs.

- Par ailleurs un poste à responsabilités implique un fort investissement professionnel qui risque de se faire au détriment de la sphère familiale. La femme cadre n'est plus caractérisée par sa disponibilité domestique et familiale ; son rôle d'autorité, son indépendance financière, modifient les rapports de pouvoirs traditionnels au sein de la famille.

Ainsi devenir cadre pour une femme implique une rupture avec le modèle féminin traditionnel et constitue un facteur de déstabilisation des rapports de sexes. Rien d'étonnant que l'on trouve si peu de femmes dans ces positions. Parce que la femme cadre transgresse les normes liées à la division sexuelle du travail il s'ensuit, pour elle, des coûts économiques et sociaux à payer à la fois dans les sphères familiale et professionnelle. Autrement dit, même à ce niveau on assiste à la persistance d'un certain nombre d'inégalités entre hommes et femmes. Celles-ci vont se manifester comme nous le montrerons :

- par des positions inférieures à l'intérieur de la catégorie, insertion dans des branches économiques moins prestigieuses, revenus économiques moins élevés ;
- par la nécessité de posséder plus de capitaux propres ;
- par des situations d'isolement familial.

2. Femmes et pouvoir : une certaine incompatibilité

Le terme "cadre" qui s'est imposé pour désigner les détenteurs de postes d'autorité et de responsabilité renvoie, comme l'a bien montré L. Boltanski, à des positions hiérarchiques fort différentes, allant des postes d'encadrement de niveau relativement bas à ceux situés aux échelons les plus élevés. La nomenclature statistique suisse, à partir de laquelle nous avons travaillé, utilise deux termes pour désigner les positions de cadres : "directeurs/directrices" qui renvoient aux positions les plus élevées d'une hiérarchie et "employés(es) supérieurs(es)", qui correspond aux autres positions de niveau élevé et moyen (Ex. sous-directeur, gérant, fondé de pouvoir, chef de section). Dans l'enquête genevoise de la population âgée de 40 à 65 ans, sous la rubrique cadres sont compris quelques professions libérales, à formation universitaire.

Alors que les femmes représentent en Suisse, comme on l'a vu, 36 % de la main-d'oeuvre, leur part parmi les cadres est beaucoup plus faible et devient ridiculement basse aux niveaux les plus élevés.

	1980 Suisse
- % de femmes parmi le total des directeurs/directrices	4,2
- % de femmes parmi le total des employé(e)s supérieur(e)s	14,2

Malgré la forte augmentation des postes d'encadrement dans les années 70 - 80, la part des femmes a peu changé. Elle est passée de 4,0 % à 4,2 % chez les directeurs/directrices et de 11,2 à 14,2 % chez les employé(e)s supérieur(e)s.

Les chiffres indiqués ci-dessus dissimulent de grandes variations selon les secteurs et les branches économiques, comme on peut le constater dans les tableaux 1. et 2., ordonnés selon l'importance numérique des secteurs ou des branches.

Tableau 1

Femmes directrices et employées supérieures selon les secteurs économiques

	% F. dans la population active	% F.parmi les directeurs	% F.parmi les employés supérieurs	Population totale N
Primaire	26,4	2,0	9,2	191255
Secondaire	22,7	2,4	6,3	1197248
Tertiaire	46,9	5,4	17,7	1650697

Source : Recensement fédéral de la population 1980, Suisse

Concernant les secteurs économiques tout d'abord, on constate effectivement une proportion plus grande de femmes directrices et employées supérieures dans le secteur tertiaire, beaucoup plus féminisé que les deux autres secteurs. Néanmoins la part des directrices y reste très faible puisqu'elle ne dépasse guère 5 %.

L'examen des proportions de femmes selon les branches économiques du tertiaire fait apparaître des inégalités beaucoup plus importantes. Ainsi les chances de rencontrer des femmes à des fonctions de direction varient fortement, passant d'un minimum de 0,7 % à un maximum de 23 %.

Tableau 2

Femmes directrices et employées supérieures selon les branches économiques du tertiaire (1)

	%F. dans la population active	%F.parmi les directeurs	%F.parmi les emp. supérieurs	Population totale N
TERTIAIRE				
- Commerce, affaires immobilières, location	49,7	5,0	18,0	418577
- Transport, communication	21,4	3,2	6,0	183349
- Hygiène	73,3	7,4	32,6	158100
- Hôtels, restaurants	60,0	15,7	61,9	147029
- Banques, assurances	41,4	0,7	5,1	135276
- Instruction	51,9	10,5	20,9	132402
- Conseils juridiques, techniques, économiques	34,6	2,8	10,4	121122
- Administration publique judiciaire, défense nationale	27,7	3,3	5,3	104747
- Réparation	9,4	2,0	6,8	60324
- Autres services	73,7	9,1	53,4	45535
- Assistance sociale	72,7	18,1	49,7	38647
- Culture, divertissement	42,2	9,1	25,1	31564
- Economie domestique	97,2	-	-	26224
- Organisations ecclésiastiques et idéologiques	44,2	23,6	5,6	15938
- Nettoyage	55,2	8,8	28,7	12569
- Représentations diplomatiques, organisations internationales	49,0	4,2	16,5	9803
- Recherche	28,9	3,1	5,1	9491

(1) Si l'on a exclu la présentation détaillée des branches économiques du secteur secondaire, c'est d'une part que seul 1/4 des femmes actives y travaillent et que d'autre part les différences de proportions des femmes cadres y sont beaucoup plus faibles.

Source : Recensement fédéral de la population 1980, Suisse

Comment rendre compte sociologiquement de ces différences ? Pour expliquer les variations du taux des femmes cadres, on a souvent avancé l'hypothèse selon laquelle celui-ci est fonction de

la féminisation du secteur ou de la branche d'activité concernée (Boltanski, 1982 ; Izraeli, 1986). Le recrutement pour des postes d'encadrement se ferait en puisant dans le stock de main d'oeuvre féminine et plus les effectifs féminins seraient importants, plus grandes seraient les chances de recruter des femmes cadres.

On constate en effet que les branches les plus féminisées, soit l'hygiène, l'assistance sociale, l'hôtellerie et les restaurants - domaines d'activité traditionnellement féminins - sont aussi celles qui comptent parmi les plus hauts taux de femmes cadres. En ce qui concerne l'instruction qui offre aux femmes certaines chances d'accès aux postes supérieurs, la féminisation de la branche est relativement récente et se manifeste surtout au niveau de l'enseignement primaire. Aux postes de professeur d'université, il ne reste plus que 3,5 % de femmes.

S'il existe une liaison entre taux de femmes actives et taux de femmes cadres, dans l'ensemble des branches économiques, celle-ci n'est que moyenne (Coefficient de Kendall .49, signification .004). Certains secteurs, bien que comportant une part relativement importante de main-d'oeuvre féminine, demeurent quasi inaccessibles aux femmes pour ce qui est des postes de direction. A titre d'exemple, deux branches économiques - les banques, assurances d'une part, et la culture d'autre part - très voisines quant aux proportions de femmes (42 %) offrent des chances de promotion féminine très différentes :

	% de femmes parmi les directeurs	% de femmes parmi les empl. sup.
- Banques, assurances	0,7	5,1
- Culture	9,1	25,1

soit des différences allant de 1 à 13 pour les directrices et de 1 à 5 pour les employées supérieures. L'explication par le degré de féminisation de la branche ne rend donc que partiellement compte de la réalité observée puisqu'elle se révèle insuffisante pour expliquer un certain nombre de différences. Une autre logique est donc également à l'oeuvre, que nous allons tenter de cerner. Dans ce but, nous avons utilisé un indice qui enregistre les écarts entre la proportion des femmes dans l'ensemble des cadres et la proportion des femmes actives dans l'ensemble des actifs, cela pour chaque branche économique. Dans le cas où les deux proportions sont égales, l'indice est de 100. Plus il devient faible, plus grandes sont les difficultés d'accès des femmes aux postes de cadres et inversement. On a pu ainsi hiérarchiser les branches économiques selon leur degré d'accessibilité (cf. tableau 3).

Tableau 3

Indice d'accessibilité selon les branches économiques (directrices) (1)

	Indice d'accessibilité (2)
- Banques, assurances	1,7
- Conseils juridiques, techniques, économiques	8,1
- Représentations diplomatiques	8,6
- Commerce, affaires immobilières, locations	10,1
- Hygiène	10,1
- Recherche	10,7
- Administration publique	11,9
- Transports, communications	15,0
- Nettoyage	15,9
- Instruction	20,2
- Réparation	21,3
- Culture	21,6
- Assistance sociale	24,9
- Hôtels, restaurants	26,2
- Organisations ecclésiastiques	53,4

(1) Pour ce qui est des employées supérieures, la hiérarchie des branches économiques est à peu près similaire.
(2) (Nombre de directrices : total des directeurs) : (Nombre de femmes actives : total des actifs) x 100.

Les branches qui apparaissent le plus difficilement accessibles aux femmes cadres sont les banques et assurances, suivies des conseils juridiques, techniques, économiques et représentations diplomatiques. Au contraire, les branches les plus favorables aux femmes cadres sont représentées par les organisations ecclésiastiques[1], les hôtels, restaurants, l'assistance sociale.

On peut avancer que cette hiérarchie est fonction de l'importance, de la centralité et de l'influence des branches d'activité dans le système économique et politique suisse. Bien que les indicateurs permettant de justifier le fondement économique de cette hiérarchie fassent défaut, on peut toutefois montrer, grâce à quelques éléments convergents, la position dominante de certaines branches, ainsi que l'importance des salaires de cadres qui y sont associés. En ce qui concerne la gestion du capital, les banques et les assurances occupent une place privilégiée : elles représentent le 1/5 du capital nominal de l'ensemble des sociétés anonymes (Annuaire Statistique de la Suisse, 1986). Par ailleurs, les salaires les plus élevés vont aux cadres travaillant dans ces branches, ainsi

[1] Le taux élevé de directrices dans les organisations ecclésiastiques s'explique par les couvents et congrégations de femmes, où la responsable est forcément de sexe féminin.

que dans les conseils techniques, juridiques et économiques (Schweizerische Handelszeitung, 1986).

Il semble donc exister une relation directe entre la difficulté qu'ont les femmes à accéder aux postes supérieurs d'une branche et son degré d'importance. Il faut relever également que le terme de directeur ou de directrice renvoie à une grande diversité de situations de pouvoir. A titre d'exemple, si un directeur de banque et une directrice d'un restaurant occupent structurellement une position identique, leur pouvoir effectif en termes de gestion du capital, de gestion du personnel et d'influence sur l'économie sont peu comparables.

Il est nécessaire de souligner ici le système de handicaps à deux niveaux qui barre la route aux femmes. La division traditionnelle du travail entre les sexes fait que les femmes se trouvent plus faiblement représentées dans les domaines clés de notre économie, ce qui constitue une première entrave à l'accès aux positions supérieures (logique de la féminisation de la branche). De plus, ces secteurs-clés sont aussi ceux qui mettent le plus de barrières à l'accès des femmes aux postes à responsabilité (logique de l'accessibilité en fonction de l'importance de la branche). Ces résultats seraient à rapprocher des théories sur l'économie segmentée (Baron & Bielby, 1984) qui montrent que les femmes se trouvent majoritairement dans des activités périphériques. M. Charles (1987), à partir d'un bilan critique de ces approches, analyse dans ce même numéro la ségrégation selon le sexe du marché du travail suisse.

La faible présence des femmes à des postes de direction et d'encadrement a fait l'objet au cours de ces dernières années d'un début de prise de conscience au sein de certaines entreprises privées et publiques. Un Bureau de la Condition Féminine dans l'Administration Fédérale a été créé dont l'une des préoccupations est la promotion des femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie. Par ailleurs, de timides initiatives ont été prises dans le privé, tels que groupes de travail, rapports sur la position des femmes dans l'entreprise, etc. Il est toutefois permis de s'interroger sur les effets de ces mesures. S'agit-il d'une volonté réelle de changement ou d'une politique alibi ?

3. Inégalité de situations entre hommes et femmes cadres genevois

Les données disponibles au plan suisse étant fort limitées, nous avons poursuivi l'analyse à partir du cas genevois. Le canton de Genève constitue de plus un exemple très intéressant puisque

depuis la seconde guerre mondiale, il a connu une prospérité économique marquée par un fort développement du secteur tertiaire au détriment du secondaire (en 1980, on trouve 3/4 de la population active dans les services). Les effets de la crise économique se sont peu fait sentir et on observe un très faible taux de chômage (environ 1 % en 1986). Il pourrait sembler que ces conditions économiques constituent un contexte particulièrement favorable à la promotion professionnelle des femmes. C'est ce que nous allons examiner maintenant.

Bien que Genève soit fortement tertiarisée, la proportion de femmes parmi les directeurs reste faible : 6,5 %, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne suisse. Parmi les employés supérieurs, on enregistre 20 % de femmes, soit un peu plus que la moyenne suisse. Genève se distingue de la Suisse par une percée plus forte des femmes cadres dans les branches du tertiaire public à forte expansion : l'hygiène et l'instruction où les femmes représentent environ 1/5 de l'ensemble des directeurs (cf. annexe).

3.1. Conditions de travail et revenus : des situations professionnelles différentes

Nous avions montré précédemment que sous le terme apparemment univoque de directeur-directrice, se cache une grande diversité de situations socio-professionnelles. Les données disponibles pour Genève permettent d'approfondir cette observation, en particulier en ce qui concerne l'horaire hebdomadaire de travail et le revenu (cf. tableau 4).

Tableau 4

Horaire hebdomadaire de travail des cadres selon le sexe

	Hommes (137)	Femmes (17)
Temps partiels	9.4	11.7
40 - 42 heures	43.1	64.7
43 - 50 heures	23.4	-
51 heures et plus	24.0	23.5
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

La majorité des femmes disent travailler selon un horaire normal (40-42 heures) alors que presque un homme sur deux dit travailler plus de 43 heures par semaine. Il se peut que les horaires professionnels moins lourds mentionnés par les femmes s'ex-

pliquent par le poids de leurs charges domestiques et familiales. Il se pourrait aussi que l'évaluation du temps de travail se fasse différemment chez les hommes et chez les femmes. Considèrent-ils/elles en effet de la même façon diverses activités telles que repas, rencontres professionnelles, cocktails ? Les envisagent-ils/elles comme temps de travail ou temps de loisir ?

On peut voir dans les salaires plus bas des femmes (cf. tableau 5) un argument supplémentaire en faveur de l'observation faite précédemment, à savoir qu'elles sont rarement engagées dans les branches économiques où sont versés les salaires les plus élevés. En effet, on observe de fortes différences entre les sexes : plus de 40 % des hommes cadres ont un revenu mensuel d'au moins Fr. 10.000 contre seulement 17 % des femmes. En revanche 56 % des femmes gagnent moins de Fr. 6.000 contre moins de 10 % des hommes.

Tableau 5

Revenus des cadres selon le sexe

	Hommes (138)	Femmes (18)
< 4'000	0.7	16.6
4'000 - 5'999	8.7	38.9
6'000 - 7'999	29.0	16.7
8'000 - 9'999	20.3	11.1
10'000 et plus	41.3	16.7
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

3.2. *Ressources sociales d'origine : un droit d'entrée plus élevé pour les femmes*

C'est un fait connu, que pour occuper une position professionnelle équivalente aux hommes, les femmes doivent disposer de plus de ressources propres. Les résultats de l'enquête genevoise sur les 40-65 ans vont dans ce sens.

Pour accéder à un poste de cadre supérieur, les femmes doivent avoir une origine sociale plus élevée : 63,2 % proviennent des cadres supérieurs et professions libérales contre 49,6 % chez les hommes. Ces derniers en revanche sont plus souvent issus des couches moyennes (cf. tableau 6).

Tableau 6

Origine sociale des cadres selon le sexe

	Hommes (141)	Femmes (19)
Professions libérales		
Cadres supérieurs & moyens	49.6	63.2
Employés, indépendants	32.6	15.8
Agriculteurs	6,4	5.2
Ouvriers	11.3	15.8
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

Par ailleurs, on observe plus de mères ayant exercé une activité rémunérée chez les femmes que chez les hommes cadres (cf. tableau 7). Sans doute que l'identification à une mère qui travaille à l'extérieur permet aux filles de développer un modèle de femme exerçant une activité professionnelle, et constitue un atout pour faire carrière. A cet égard, la proportion des mères qui ont un travail rémunéré paraît dans l'ensemble très élevée, pour une génération où les femmes de milieu favorisé s'inséraient peu dans le marché du travail. On pourrait déjà y discerner une rupture par rapport aux attentes normatives de l'époque.

Tableau 7

Travail rémunéré de la mère des cadres selon le sexe

	Hommes (141)	Femmes (19)
Mère n'a pas travaillé	50.4	36.8
Mère a travaillé	49.6	63.2
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

Pour ce qui est des diplômes, on observe de très faibles différences selon le sexe. Contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, selon les résultats d'autres études, les femmes ne sont pas surqualifiées ; c'est sans doute que les positions de cadres auxquelles elles accèdent sont généralement de niveau inférieur à celles des hommes. De plus, l'enquête genevoise met en évidence que les hommes cadres ont bénéficié beaucoup plus souvent que les femmes de formations supplémentaires de longue durée en cours d'emploi.

3.3. Famille : le prix à payer

C'est dans la sphère familiale, que les femmes payent d'un prix particulièrement élevé leur accès au statut de cadre. Il est reconnu maintenant que si le mariage représente un atout pour l'homme qui veut faire carrière, il constitue en revanche un handicap certain pour la femme qui a les mêmes ambitions. Non seulement le mariage apporte à l'homme un soutien logistique (travail domestique et appui affectif) mais il constitue aussi un gage de stabilité et de sérieux aux yeux de ses employeurs. En revanche, les femmes en se mariant et surtout en ayant des enfants augmentent considérablement leur charge domestique et multiplient les obstacles à leur carrière. Cela explique les situations familiales très contrastées des femmes et des hommes cadres. Selon les données du recensement de la population de Genève, il apparaît qu'une majorité de femmes cadres (62 %) n'est pas ou plus mariée. Au contraire la grande majorité des hommes cadres l'est (86 %) (cf. tableau 8).

A cet égard, il convient de s'interroger sur la plus grande fréquence de divorces parmi la population des femmes cadres supérieurs, cause ou conséquence de leur stratégie de carrière. Le divorce, au même titre que le célibat, ne peuvent-ils pas être considérés comme le prix à payer pour exercer des fonctions d'autorité et de responsabilité ?

Tableau 8

Etat-civil des cadres selon le sexe

	Hommes (4626)	Femmes (289)
Célibataires	6.4	30.1
Divorcé(e)s	6.0	21.8
Veufs(ves)	1.3	9.7
Marié(e)s	86.3	38.4

Source : Recensement fédéral de la population 1980, Genève

Dans la même logique, les femmes cadres âgées de 40 à 65 ans, apparaissent plus isolées que leurs homologues masculins : 25 % vivent seules et 10 % seules avec enfant(s) contre respectivement 6 % et 1 % des hommes (cf. tableau 9). En revanche, dans 7 cas sur 10 ceux-ci vivent au sein d'un couple avec enfant(s), ce qui n'est le cas que de 4 femmes sur 10.

En ce qui concerne les stratégies de reproduction, à partir des données de l'enquête genevoise, on constate que 30 % des femmes cadres sont sans descendance contre 15 % des hommes. Le nombre

moyen d'enfants pour les hommes est de 1,89 et pour les femmes de 1,35. Entre 40 et 65 ans, le nombre moyen d'enfants encore à charge et vivant au domicile familial, est de 0.35 pour les femmes et 1.1 pour les hommes.

Tableau 9

Statut familial des cadres selon le sexe

	Hommes (142)	Femmes (20)
Vit seul(e)	5.6	25.0
1 parent avec enfants	1.4	10.0
Couple seul	23.2	25.0
Couple avec enfants +/- autres	69.7	40.0
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

Conclusion

Nous voudrions développer pour terminer quelques réflexions que nous suggèrent les résultats présentés dans cette étude.

La faible présence des femmes aux positions élevées de la hiérarchie professionnelle incite à penser qu'un fort développement du secteur tertiaire et une situation économique prospère ne constituent pas à eux seuls des conditions suffisantes pour assurer une promotion équitable des femmes, même si leurs chances paraissent relativement meilleures dans quelques branches traditionnellement féminines des services.

Contrairement à ce qui a été avancé par certains auteurs (par ex. Badinter, 1986) la marche vers l'égalité des sexes n'est pas un processus inexorable, car les rapports de sexes se jouent et se rejouent constamment à travers les mutations économiques, technologiques, sociales. On peut se demander si la lutte pour l'égalité n'est pas toujours à reprendre sur de nouveaux terrains. Ainsi dans le domaine des nouvelles technologies les femmes ne manquent-elles pas leur entrée dans l'informatique ? Alors que ce secteur est en pleine expansion et modifie déjà considérablement le paysage technologique dans lequel nous vivons, les femmes ne semblent pas s'y investir. On ne trouve par exemple à la section informatique de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich que 4.5 % d'étudiantes.

La facilité ou difficulté d'accès des femmes aux positions supérieures dépend en définitive de l'état global des rapports de

pouvoir entre les sexes à un moment donné. Il s'agit donc d'un problème beaucoup plus complexe qu'il n'apparaît de prime abord.

Si l'on tente de cerner les processus écartant les femmes des positions de cadres, il faut mentionner en premier lieu les déterminismes structurels du marché du travail :

1 - Les pratiques patronales de recrutement, en dépit de règles formelles d'égalité, aboutissent à privilégier les candidatures masculines ;

2 - du fait de la segmentation du marché du travail, les femmes se trouvent concentrées dans des domaines ou des professions où les chances de promotion professionnelle sont réduites ;

3 - parce qu'elles font l'objet d'une ségrégation à l'intérieur des entreprises, les femmes disposent moins que les hommes de réseaux de relations susceptibles de leur fournir les informations et appuis facilitant les promotions.

Mais l'on ne peut dissocier ces mécanismes du marché du travail de ceux propres à la sphère familiale. Pour l'ensemble des femmes, l'intériorisation de la prépondérance du rôle d'épouse et de mère sur le rôle professionnel les amène très précocement à limiter leurs ambitions scolaires et professionnelles et à s'orienter vers les domaines traditionnellement féminins. Même dans les cas où elles sont hautement qualifiées, elles se trouvent souvent contraintes, à des moments cruciaux de leur carrière, à réduire leurs horaires par suite de leur charge domestique et familiale. Cela compromet évidemment leurs chances d'avancement. Cet argument est d'ailleurs souvent avancé par les employeurs qui justifient ainsi la stagnation des femmes par leur peu d'investissement dans la profession.

Un autre point fort de notre étude a été de montrer que les femmes cadres payent d'un prix élevé leur entrée dans le monde du pouvoir. Alors que les hommes concilient apparemment sans problème et pour leur plus grand avantage, vie professionnelle et vie familiale, chez les femmes cadres, il semble y avoir dans beaucoup de cas incompatibilité entre mariage, descendance et poste d'autorité.

La question se pose alors : le prix payé par les femmes cadres est-il globalement trop élevé ? Autrement dit, le jeu en vaut-il la chandelle ? En tant que chercheuses femmes, directement concernées par ces problèmes, comment nous situer par rapport à cette question ? La réponse n'est pas facile. Disons quand même que deux écueils nous paraissent également devoir être évités :

- pousser les femmes à faire carrière à tout prix, donc à accepter les règles du jeu masculin et à renier ainsi une part d'elles-mêmes, de leur mode d'être et de leurs désirs ;
- au contraire inciter les femmes à fuir le monde masculin agressif et compétitif et à se réfugier dans des espaces féminins qui leur seraient plus adaptés. Se faisant, le risque est grand de marginaliser encore plus les femmes et d'empêcher tout échange entre sub-cultures féminine et masculine.

Cela dit on ne peut s'empêcher d'opter pour l'ouverture de plus en plus large de toutes sortes d'espaces sociaux aux femmes et pour l'abolition des chasses gardées masculines. Seulement nous ne tomberons pas dans le piège consistant à dissocier cette revendication des autres changements sociaux nécessaires dans les rapports de sexe, parmi lesquels figure en tout premier une redistribution égalitaire du travail domestique et salarié entre hommes et femmes. Sans cette condition de base, les femmes désirant faire carrière seront condamnées, soit à sacrifier leur vie familiale, soit à endosser une double journée de travail. Sans doute que ces derniers auraient aussi beaucoup à gagner en qualité et en espérance de vie d'un rééquilibrage de leurs investissements professionnels et familiaux !

BIBLIOGRAPHIE

ALLOUCHE-BENAYOUN Joëlle & KANCAL Marie-Claude (1986), "Trajectoires professionnelles de femmes cadres" in AUBERT N., ENRIQUEZ E., DE GAULEJAC V. (Eds), Le Sexe du pouvoir, Desclée de Brouwer, Paris.

ANNUAIRE STATISTIQUE DE LA SUISSE (1986), Capital nominal des sociétés anonymes par groupes économiques, depuis 1983, Berne.

BADINTER Elisabeth (1986), L'un est l'autre, Ed. Odile Jacob, Paris.

BALLMER-CAO Thanh-Huyen (1986), Nos représentantes dans la politique : quelques informations préliminaires sur le projet de recherche "L'Elite politique féminine en Suisse", Questions au féminin, No 2.

BARON James N. & BIELBY William T. (1984), "The organization of work in a segmented economy", American Sociological Review, 49/4, 454-473.

BIELBY William T. & BARON James N. (1986), "Men and women at work : Sex segragation and statistical discrimination", American journal of sociology, 91/4, 759-799.

BOLTANSKI Luc (1982), Les Cadres, La formation d'un groupe social, Ed. de Minuit, Paris.

BORKOWSKY Anna et al. (1985), Zwei Welten - ein Leben, Unions-Verlag, Zürich.

CHARLES Maria (1987), Arbeitsmarkt Segregation ; zum Grad und Muster der geschlechterspezifischen Arbeitsverteilung in der Schweiz, Revue Suisse de Sociologie, 13/1, 1-27.

COMMISSION FEDERALE POUR LES QUESTIONS FEMININES (Rapport) (1982), La situation de la femme en Suisse, Berne.

DE SINGLY François & THELOT Claude (1986), Racines et profils des ouvriers et des cadres supérieurs, Revue française de sociologie, XXVII, 47-86.

GILLIOZ Lucienne & GOERG Danielle (1982), L'impa-science des femmes, Revue suisse de sociologie, 8/2, 373-397.

GROUX Guy (1983), Les Cadres, La Découverte, Maspéro, Paris.

HELD Thomas & LEVY René (1975), Femmes, famille et société, Ed. Delta, Vevey.

IZRAELI Dafna (1986), Trends in Women's Movement into Management in Israël, Paper presented at the 11th World Congress of Sociology, New Dehli, August 18-23.

KERGOAT Danièle (1982), Les ouvrières, Le Sycomore, Paris.

LAUPER Jacqueline (1980), Institution familiale et travail des femmes : l'interaction des rôles familiaux et des rôles professionnels dans le cas des femmes cadres, Document ronéotypé du C.E.S.A.

NICOLET-GOGNALONS Maryvonne (1986), Ages, cycle de la vie et période dite du milieu de la vie, Document ronéotypé, Genève, Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique, No 3972.082.

RECENSEMENT FEDERAL DE LA POPULATION 1980 (1985), Suisse Activité économique, Statistiques de la Suisse, Berne, Vol. 9.

RECENSEMENT FEDERAL DE LA POPULATION 1980 (1985), Canton de Genève, Statistiques de la Suisse, Berne, Vol. 22.

SCHWEIZERISCHE HANDELSZEITUNG (9.10.1986), "Sprung über den Graben Beträchtliche Unterschiede zwischen Branchen und Regionen".

THELOT Claude (1982), Tel père, tel fils, Dunod, Paris.

ANNEXE

Tableau A

Femmes directrices et employées supérieures
selon les branches économiques du tertiaire

	% F. dans la population active	% F.parmi les directeurs	% F.parmi les employés supérieurs	Population totale N
Primaire	13,0	0,0	44,4	2398
Secondaire	20,5	3,5	10,6	41463
Tertiaire	47,1	7,2	20,8	129909
TERTIAIRE :				
- Commerce, affaires, immobilières, locations	47,7	6,3	23,8	29311
- Banques, assurances	46,2	0,9	7,1	14418
- Transports, communications	27,2	4,7	9,1	11164
- Hôtels, restaurants	43,3	17,0	49,0	8729
- Autres services :				
- Instruction	57,2	20,8	34,9	11146
- Recherche (1)	21,5	2,0	3,6	2454
- Administration publique, judiciaire défense nationale	30,9	3,9	7,6	6394
- Hygiène	66,6	21,6	31,1	11716
- Représentations diplomatiques, organisations internationales	50,4	4,7	17,2	7518
- Organisations ecclésiastiques et idéologiques	44,9	4,3	5,9	988
- Assistance sociale	72,8	18,2	46,8	2618
- Conseil juridiques, techniques, économiques	40,2	4,7	15,2	10255
- Culture, divertissement	37,6	10,7	31,6	3576
- Nettoyage	57,7	9,1	64,3	1299
- Réparation	8,5	4,9	11,9	2775
- Economie domestique	92,3	-	-	2509
- Autres services	72,0	30,0	33,3	3039

(1) recherche scientifique indépendante d'une haute école.

Source : Recensement fédéral de la population 1980, Genève