

# VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE : LES TENDANCES GÉNÉRATIONNELLES SONT-ELLES IRRÉVERSIBLES ?

**Louis Chauvel**

*Cellule de sociologie de l'OFCE et IEP*

*L'analyse globale des écarts entre femmes et hommes en matière éducative, sociale et salariale met en évidence un rattrapage féminin à la fois progressif et régulier. Selon ces tendances, les femmes ont dépassé en 1990 le niveau éducatif des hommes, elles sont assez proches de la parité en termes de niveau socio-professionnel (selon la tendance actuelle, à l'horizon de 2020, et même si différentes professions montrent une claire résistance au changement) et leur niveau de salaire semblerait se rapprocher de ceux de la population masculine (convergence au-delà de 2050).*

*Malgré ces tendances moyennes, qui prêtent à croire en un avenir radieux d'égalité entre femmes et hommes, il s'agit de comprendre un processus essentiel de changement, fondé sur le remplacement des générations : les anciennes, socialisées dans un contexte d'inégalités majeures, laissent la place à de plus récentes marquées par plus d'égalité. L'analyse fine de cette dynamique générationnelle, qui n'est pas linéaire, permet de relativiser cet optimisme et montre que l'avenir est ouvert, voire incertain, si l'on se contente d'un scénario « au fil de l'eau ».*

Deux générations après la parution du *Deuxième sexe* (Beauvoir, 1949), il peut être utile de saisir le degré auquel femmes et hommes se sont rapprochés de l'égalité, et ce sous différents aspects centraux caractérisant les hiérarchies sociales — notamment en termes d'éducation, de profession et de rétribution<sup>1</sup>. Il est important aussi de caractériser cette dynamique : est-elle lente ou rapide ? Le processus d'égalisation est-il achevé ou seulement esquissé ? La tendance est-elle bien linéaire ou n'est-elle pas sujette à des ralentissements, voire des retournements ? C'est à tenter de répondre à ces questions simples d'apparence que se consacre cet article.

Les grandes tendances de ce « développement de l'emploi féminin » sont connues : « l'activité professionnelle des femmes se développe de façon continue depuis les années 1960, plus particulièrement dans le tertiaire. La convergence des taux d'activité entre hommes et femmes devrait aboutir à l'égalité. Cependant, les femmes ont des rémunérations inférieures à celles des hommes, connaissent un taux de chômage plus élevé, occupent plus souvent des emplois précaires et sont moins représentées dans le haut de la hiérarchie professionnelle » (Dirn, 1998). Il est possible d'affiner ce diagnostic. En rangeant la population par ordre croissant de diplôme, de catégorie socio-professionnelle puis de salaires (pour les seuls salariés en emploi), et en observant les dynamiques à l'œuvre depuis une vingtaine d'années, le rang éducationnel moyen des femmes a rattrapé celui des hommes autour de 1995, le rang social féminin pourrait rejoindre celui des hommes avant 2030 et le rang salarial, marqué par plus d'hésitations, mènerait à la convergence au début du XXI<sup>e</sup> siècle. Nous reviendrons sur ces dynamiques. Pour autant, ces évolutions moyennes ne viennent pas simplement d'un changement de l'air du temps, mais du fait que les nouvelles générations de femmes sont généralement plus en situation de soutenir la concurrence, notamment grâce à un niveau de diplôme sans cesse plus élevé relativement à celui des hommes, que ce n'était le cas pour les générations plus anciennes.

Il s'agira ici de développer quelques arguments sur la dynamique générationnelle de la structure sociale. L'idée défendue est que la

---

1. Ce travail résulte notamment de travaux menés dans le cadre du projet 4T (Travail, Temps, Trajectoires et Transitions), dans le cadre de l'ACI « Travail » du ministère de la Recherche 2001-2004. Convention signée entre le ministère de la Recherche, le Commissariat Général du Plan, la Mire et l'OFCE. Je remercie aussi, vivement, Simon Langlois et Hélène Périvier pour leur lecture critique d'une version initiale de cet article.

société se modifie notamment, sinon essentiellement, par le remplacement des générations, en particulier lorsqu'il s'agit de dimensions fortement structurantes de la société : l'apparition de nouvelles générations socialisées dans un contexte plus récent permet d'apporter des nouveautés, leur vieillissement induisant quant à lui la généralisation des progrès dont elles sont porteuses, et la disparition des anciennes générations peut entraîner l'extinction de formes sociales plus anciennes. Il se pourrait ainsi que de grandes tendances séculaires de changement social soient portées par une dynamique générationnelle (Chauvel, 2002) plus que par la modification des comportements de l'ensemble de la population. Cette hypothèse ainsi énoncée est très théorique, mais elle mérite d'offrir un point de départ pour l'analyse de ce phénomène central des tendances de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle : la généralisation du travail des femmes, leur rattrapage en termes de diplômes, voire en termes de position dans la hiérarchie sociale et économique. Il s'agit avant tout de montrer l'intérêt de ce modèle générationnel en matière de diplôme, puis d'en mesurer l'apport et les limites en matière de position sociale et économique (salariale), pour ensuite analyser, d'une façon plus prospective, les espoirs et les difficultés que cette dynamique générationnelle implique, et conclure enfin sur les conséquences en termes de politiques sociales.

## I. Le dépassement éducationnel des hommes par les femmes : une dynamique générationnelle

Une source majeure d'inégalités entre femmes et hommes au sein des générations anciennes était l'inégalité scolaire : les familles et la société tendaient à investir plus dans l'éducation de leurs garçons, réservant aux filles une formation plus courte, orientée notamment vers des activités pratiques dans la sphère domestique, et vers les services aux personnes (éducation ou santé, par exemple). De cette façon, si au long du XX<sup>e</sup> siècle le niveau scolaire s'est accru pour tous, le changement en la matière est plus important encore pour les femmes (Baudelot et Establet, 1992) : en 50 ans, entre la cohorte<sup>2</sup> de naissance née en 1927 et celle née en 1977, l'âge moyen de fin d'études est passé de 14,8 ans à 21,1 ans pour les femmes, soit 6,3 années de plus, alors que pour les hommes, l'accroissement ne fut que de 5,7 années en passant de 15,1 à 20,7 ans (le croisement des courbes ayant lieu autour des cohortes nées en 1960). Ce changement modeste en apparence a

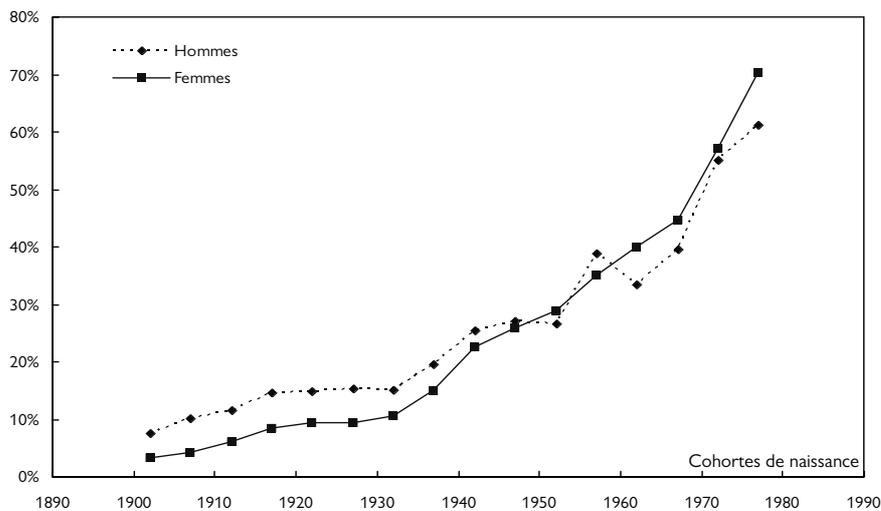
2. On parle de cohorte de naissance pour caractériser la population née à une date donnée. L'utilisation en ce cas du terme « génération » est vue comme impropre par la tradition anglo-saxonne de sciences sociales, qui réserve le terme de génération pour les groupes sociaux concrets.

un effet déterminant pour les niveaux de diplômes les plus élevés : alors qu'au sein de la cohorte née en 1927, les femmes comptaient 9,7 % de bachelières contre 15,4 % pour les hommes, elles ont obtenu le baccalauréat maintenant (pour la génération née en 1977 et qui a 27 ans en 2004) pour près de 70,1 % d'entre elles contre 60,8 % pour les hommes (le croisement se fait pour la cohorte née en 1947). Dans l'ancienne génération, les titulaires d'une licence ou plus n'étaient que 2,5 % de leur classe d'âge contre 7 % pour les hommes, contre respectivement 26 % et 23,2 % maintenant (le croisement est atteint pour les cohortes nées en 1960). Évidemment, comme les individus nés en 1977 sont encore très jeunes, et que des validations tardives de diplômes sont toujours possibles, ces évaluations pourraient continuer de varier dans un avenir proche.

Ainsi, dans ses grandes lignes, le modèle générationnel d'explication de la tendance à l'égalisation est adapté à la réalité empirique : naguère situées en moyenne plus bas dans la hiérarchie scolaire, et généralement minoritaires aux niveaux les plus élevés de la pyramide des diplômes, les femmes ont maintenant rattrapé voire dépassé les hommes (graphiques 1 et 2). Pourtant, cette dynamique est pour l'essentiel liée au remplacement générationnel, puisque, une fois qu'elle a passé l'âge de 25 ou 30 ans, une génération donnée ne connaît pas de modification profonde de sa dotation scolaire. En effet, l'inégalité scolaire entre femmes et hommes qui caractérisait les générations anciennes à leur sortie de l'école s'est maintenue au long de leur vie ; au contraire, par l'entrée de générations féminines de mieux en mieux dotées par rapport aux hommes, l'inégalité de genre s'est réduite, et pourrait même s'inverser durablement.

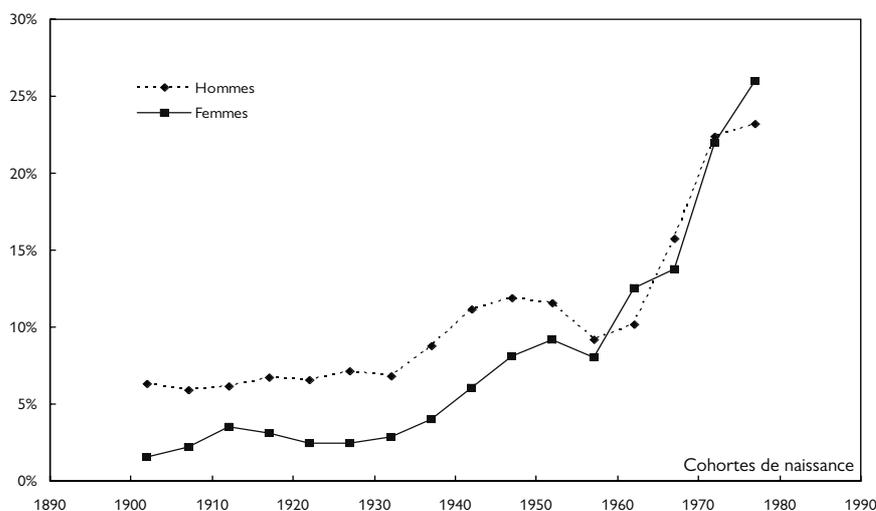
Pourquoi la dynamique générationnelle s'applique-t-elle particulièrement bien dans ce cas ? La raison en est que, en France, le niveau scolaire varie peu dès lors que la population a atteint 25 ou 30 ans, et ce phénomène continuera d'être observé tant qu'une certification diplômante d'acquis professionnels, ou, mieux, que des fréquents retours à l'université, ne seront mis en place. Ainsi, en France, la structure des inégalités de diplômes se fige tôt dans la vie des générations, sans rattrapage ultérieur. Dans des systèmes d'enseignement marqués par des sorties de l'université plus tardives, ou par une tradition de certification diplômante d'acquis professionnels, comme c'est le cas dans les systèmes d'enseignement supérieur anglo-saxons ou nordiques, la position précocement atteinte dans la hiérarchie scolaire peut se modifier.

1. Taux d'accès au baccalauréat (ou plus) par année de naissance de la génération



Note : Puisque les effets d'âge sont relativement faibles en matière de diplômes, les données représentées sont les moyennes des pourcentages des générations ici observées (jusqu'à la cohorte ayant 75 ans en 1977).  
Sources : Enquêtes Emploi 1975-2002 INSEE, archives LASMAS-Quételet.

2. Taux d'accès à la licence (ou plus) par année de naissance de la génération



Note : Puisque les effets d'âge sont relativement faibles en matière de diplômes, les données représentées sont les moyennes des pourcentages des générations ici observées (jusqu'à la cohorte ayant 75 ans en 1977).  
Sources : Enquêtes Emploi 1975-2002 INSEE, archives LASMAS-Quételet.

En revanche, là où cette tradition n'existe pas, comme dans la plupart des pays latins, notamment, les situations tendent à se figer dès l'âge de 25 ans. Par conséquent, en matière de dotation scolaire, l'inégalité entre groupes sociaux — qu'elle relève du genre ou d'autres facteurs — s'inscrit durablement, voire définitivement, pour devenir une caractéristique intrinsèque de la génération qui quitte l'école. Comptant 38 % moins de bacheliers et 65 % moins de titulaires d'une licence que les hommes, les femmes de la cohorte 1927 étaient marquées à leur entrée dans le monde du travail par un handicap relatif en termes de diplôme qui s'est maintenu ensuite tout au long de leur vie, alors que les femmes des générations plus récentes ont vu leur situation relative s'améliorer progressivement (graphiques 1 et 2). L'égalisation des taux d'accès au baccalauréat étant atteinte pour les cohortes nées en 1950 (celles qui ont 55 ans aujourd'hui) et pour ce qui concerne la licence pour la cohorte 1960 (cohortes âgées de 45 ans), la dynamique générationnelle induit une profonde inertie historique : il faut attendre trois voire quatre décennies avant que ne disparaissent des inégalités tôt structurées dans la vie des individus.

## 2. L'élite scolaire encore plus en décalage

Ces données permettent de situer une partie des grandes tendances en matière de changement éducatif. Pour autant, il existe un décalage historique important entre le niveau scolaire moyen — où les femmes sont à égalité à partir des cohortes nées en 1950 —, et le niveau qui correspond à un deuxième cycle d'enseignement — pour lequel seules les cohortes les plus récentes semblent avoir atteint l'égalité. Dès lors, il est possible de développer l'idée selon laquelle le haut de la pyramide des diplômes demeure marqué par des inégalités profondes, à la défaveur des femmes. Ce phénomène hiérarchique est amplifié encore par un phénomène sectoriel où, d'une façon générale, la filière de spécialité du plus haut diplôme de l'enseignement supérieur obtenu met en évidence une ségrégation de genre intense et relativement stable dans le temps : les sciences « dures » ne se féminisent guère. Cette idée est confirmée par les évolutions relevant de l'accès aux grandes écoles. Même au sein des cohortes les plus récentes<sup>3</sup>, les femmes y accèdent encore moitié moins souvent que les hommes (graphique 3).

Une difficulté inhérente aux instruments d'observation standards comme les grandes enquêtes de l'INSEE, est qu'ils rendent difficile l'observation de populations de petite taille, mais qui peuvent avoir une

3. Il est préférable de ne conserver que les cohortes qui ont atteint ou dépassé trente ans aujourd'hui, soit jusqu'à la cohorte née en 1972.

grande importance pour la dynamique sociale <sup>4</sup> : c'est le cas notamment pour l'accès aux grandes écoles où sont formées les élites de la fonction publique de demain, notamment comme l'École polytechnique ou l'ENA <sup>5</sup>. Les inégalités de genre telles qu'elles sont précocement structurées dans ces deux cas (vers l'âge de 20 ans, pour le concours de Polytechnique, de 25 ans, pour le concours externe de ENA, ou un peu plus tardivement dans le cas du concours interne), ont une influence déterminante sur les contours de la très haute fonction publique à l'horizon d'une trentaine d'année. Les générations qui ont réussi ces concours autour de 1980, et qui ont aujourd'hui entre quarante cinq et cinquante cinq ans, connaissaient de l'ordre de 5 % de femmes par promotion de l'École polytechnique, environ 15 % de femmes parmi les énarques du concours externe, et un peu plus de 20 % pour le concours interne (graphique 4).

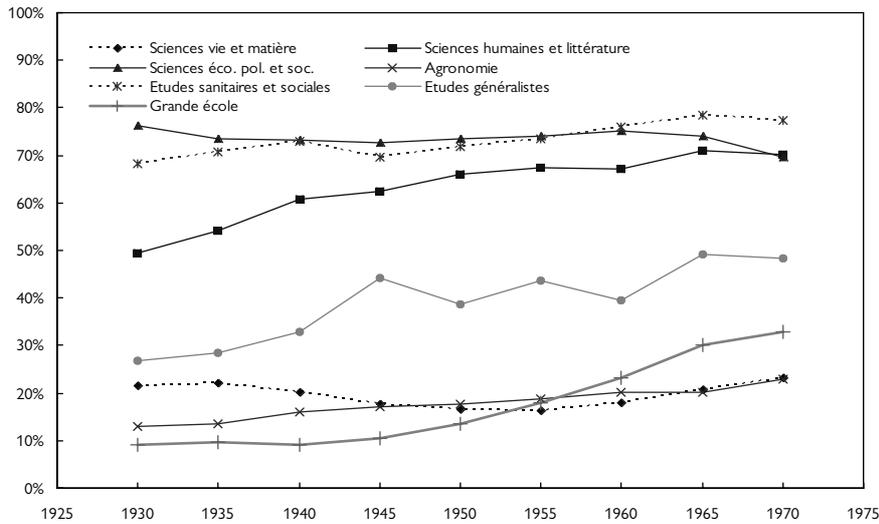
Cette rétrospective permet d'esquisser les éléments d'une prospective. D'une part, comme les inégalités parmi les jeunes d'aujourd'hui sont celles des salariés au plus haut de leur carrière en 2030, l'impact de très long terme des inégalités éducatives trouvent ici une illustration centrale : même si un progrès considérable a été réalisé depuis les 25 dernières années (le passage de 5 à 15 % des polytechniciennes, et d'un peu plus de 15 % à un peu moins de 30 % des énarques), les inégalités qui demeurent, voire se renforcent dans les concours récents, conduisent à configurer les inégalités de genre dont les élites d'État et des grandes entreprises pourraient être porteuses en 2030. Par ailleurs, sur trente ans, les tendances concernant ces concours sont très lentes, et si la vitesse de ce processus de rattrapage ne se modifie pas <sup>6</sup>, il ne faut pas attendre la parité au concours externe de l'ENA avant 2060 et à Polytechnique avant 2100. Ce message n'est guère optimiste.

4. Ce travail sur l'ENA et polytechnique résulte d'une réévaluation d'un rapport établi pour le compte du Ministère de la fonction publique et qui a donné lieu à un rapport (Chauvel et al. 2002), partiellement publié dans le deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques (Le Pors et Milewski, 2003, pp.53-69).

5. Une des difficultés de l'analyse concernant l'ENA est l'existence de deux concours qui concernent chacun de 50 à 70 admis selon les années. Le concours externe intéresse des candidats plus jeunes, pour la plupart des étudiants issus de Sciences Po ; le concours interne concerne des candidats plus mûrs, titulaires de la fonction publique, et dont la majorité est formée d'Attachés ayant réussi quelques années plus tôt le concours des Instituts Régionaux d'Administration (IRA). Historiquement, le taux de féminisation du concours interne est supérieur de 7 points de pourcentage à celui du concours externe.

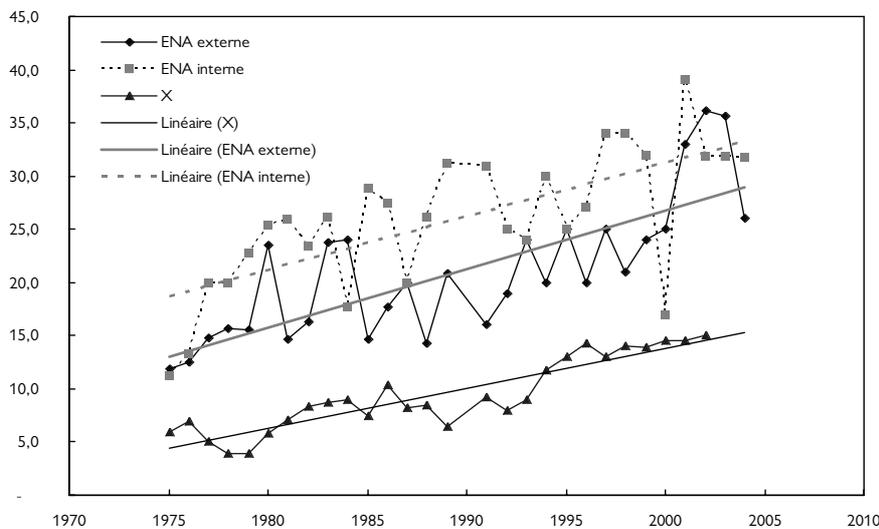
6. À l'évidence, ces tendances ne sont pas linéaires : à Polytechnique, des périodes d'accélération contrastent avec des paliers relativement longs. à l'ENA, les effectifs relativement faibles (une centaine d'étudiants par promotion) impliquent des variations statistiques nettement plus erratiques que pour Polytechnique (400 étudiants par promotion) : sur un tel échantillon, des fluctuations aléatoires de l'ordre de 13 points sont statistiquement probables.

### 3. Taux de féminisation des Grandes écoles et de différentes filières du supérieur par année de naissance de la génération



Note : Puisque les effets d'âge sont relativement faibles en matière de diplômes, les données représentées sont les moyennes des pourcentages des générations ici observées.  
Sources : Enquêtes Emploi 1990-2000 INSEE, archives LASMAS-Quételet.

### 4. Pourcentage de femmes dans les promotions (année du concours) de l'ENA et de l'École polytechnique



Sources : Sources administratives, voir Chauvel et al. (2002), complétées avec données disponibles, mai 2004.

### 3. De la scolarité au monde du travail : le renforcement des inégalités après l'école

Le processus d'acquisition du statut social ne s'arrête pas à la sortie de l'école : l'accès à l'emploi et la carrière peuvent contribuer à remanier les classements issus de la scolarité. La difficulté est que, *a priori*, ces processus peuvent aussi bien contrer que renforcer les inégalités de genre telles qu'elles sont déjà structurées par l'école. De fait, la révolution en matière scolaire va de pair avec un conservatisme certain de la structure sociale (Maruani, 2003).

Une des façons de juger de l'égalité de genre ou de son absence dans le monde social consiste à mesurer la part des femmes à différents niveaux de la hiérarchie socio-professionnelle ou économique. La hiérarchie socio-professionnelle est difficile à concevoir, parce qu'elle correspond à des positions qui ne sont pas évidentes à organiser selon une seule et unique dimension ; il en faudrait au moins deux, l'une, culturelle, relevant avant tout d'un prestige inhérent au niveau d'éducation requis et une autre, économique, mettant en jeu la rétribution. Ces deux échelles ne classent pas exactement les populations selon un ordre semblable et univoque : les professeurs des écoles seront bien classés du point de vue du diplôme, et moins du point de vue économique, au contraire des entrepreneurs ; les médecins et avocats en revanche sont systématiquement d'un côté d'un tel axe, et les ouvriers agricoles de l'autre. En réutilisant une échelle « intermédiaire » (Chauvel, 1998), il est possible de s'interroger sur le degré de féminisation des différents niveaux de la hiérarchie sociale. L'intérêt est alors de ranger selon une échelle unique les professions, et ainsi de repérer la position moyenne des femmes sur cette échelle et la proportion de femmes aux différents échelons.

Une telle échelle permet surtout de repérer ensuite une hiérarchie standardisée propre à une classe d'âge une année donnée en travaillant sur les déciles de cette hiérarchie, autrement dit en la découpant en dix groupes de taille égale représentant chacun 10 % de la population. La position moyenne des femmes sur cette échelle de décile<sup>7</sup> permet dès lors de repérer le « retard » moyen des femmes par rapport aux hommes de la même classe d'âge. Nous avons vu précédemment que les femmes ont dépassé en moyenne le niveau scolaire des hommes pour la génération née vers 1955. En revanche, en termes de rang socio-professionnel, les femmes sont très en deçà des hommes. Le fait

7. La moyenne étant dès lors à 5,5, soit la moyenne des 10 premiers chiffres entiers de 1 à 10.

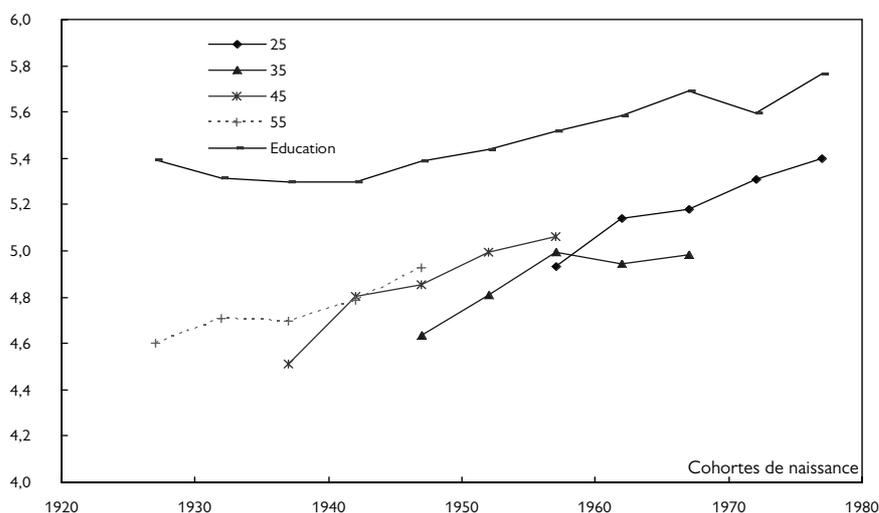
qu'il existe un écart systématique entre le rang éducatif et le rang socio-professionnel signifie que le diplôme des femmes est moins valorisé dans le monde du travail que celui des hommes, qui sinon seraient hiérarchiquement en deçà des femmes. À titre d'exemple, un homme bachelier (sans plus) de 40 ans a 13 % de chances d'être cadre, contre 6 % pour une femme. Cette inégalité résulte certes de ce que les filières de baccalauréat (voir *supra* sur l'enseignement supérieur) et les secteurs d'activités des hommes et des femmes sont différents, mais cette inégalité oblige en quelque sorte les femmes à accroître considérablement leur niveau de diplôme par rapport aux hommes pour espérer une position sociale semblable. Ce point montre que la responsabilité de l'absence de parité est largement partagée par les entreprises.

Par ailleurs, au cours de la première moitié de la carrière des femmes, les écarts tendent à se creuser. Alors qu'en termes de diplômes, le rang des femmes tend à se maintenir au long de leur cycle de vie, en termes socio-professionnel, il tend à décliner relativement aux hommes. En effet, pour la génération née en 1977, les femmes de 25 ans sont au rang moyen 5,8 en termes éducatifs (au-dessus de la moyenne) mais elles sont au rang 5,4 en termes socio-professionnel, soit en deçà de la moyenne. Une analyse attentive du graphique 5 montre qu'en outre, la cohorte née en 1972 était au rang 5,2 lorsqu'elle avait 25 ans, et qu'elle n'est plus qu'à 4,9 à l'âge de 35 ans ; autrement dit, les débuts de carrière masculins sont plus favorables. Ce phénomène correspondrait à cet effet traditionnellement observé de renoncement à la carrière, tel qu'il fut finement analysé et argumenté par Singly (1987), selon qui le processus d'installation dans le couple et dans la famille induisait par contrecoup une forme de désinvestissement de leur vie professionnelle au profit de leur vie familiale, alors qu'au contraire les hommes tendraient à se recentrer sur leur carrière. Loin de se réduire avec le temps, ce phénomène semble se prolonger : l'égalité, plus forte à 25 ans, décline ensuite avec l'âge, les hommes bénéficiant alors de promotions plus rapides. Ce n'est qu'ensuite, autour de 45 ans, que le niveau relatif initial est rattrapé.

Lorsque l'on s'intéresse aux seuls salariés en emploi, le constat est encore plus clair, et inquiétant : traditionnellement, au sein de cette population, le niveau de diplôme féminin est supérieur aux hommes au moins depuis la cohorte née en 1945. En revanche, le rang salarial moyen des femmes est situé très en deçà : vers 4,5 en moyenne, et la progression générationnelle semble très discutable. En effet, d'un point de vue salarial, la mécanique de la progression générationnelle semble nettement enrayée : si les classes d'âge de plus de 55 ans ont progressé (un rang de 4,25 pour la cohorte née en 1932, et 4,8 pour celle née

en 1952), la progression est nulle pour les classes d'âge plus jeunes (graphique 6). Autrement dit, d'un point de vue économique, on ne retrouve pas la progression que l'on repère du point de vue des diplômes, ce qui correspond à une amplification de phénomène de moindre rétribution du travail féminin.

5. Rang moyen des femmes en terme de diplôme et de rang professionnel (moyenne = 5,5)



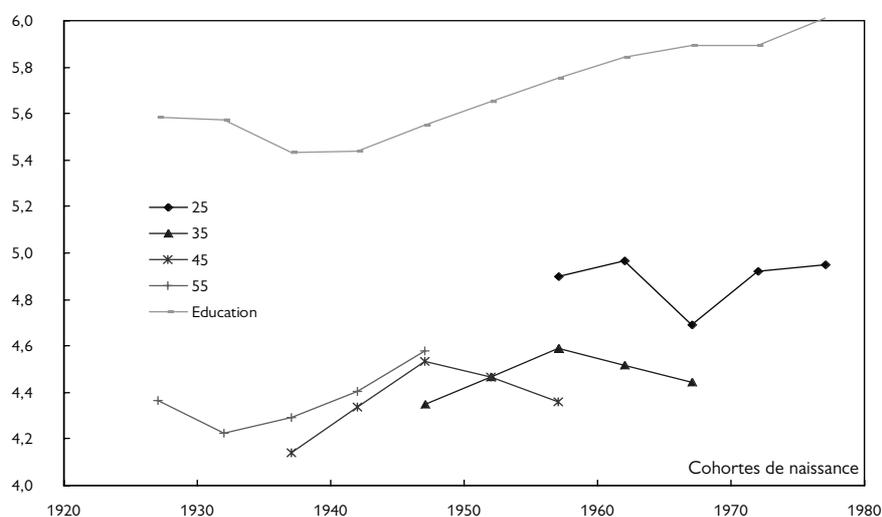
Note : En abscisse sont les cohortes de naissance, et les courbes représentent le rang atteint selon l'âge des populations. Ce graphique permet donc de repérer les « effets d'âge » où, entre 25 et 30 ans, les femmes voient décroître leur rang socioprofessionnel.

Sources : Enquêtes Emploi 1982-2002 INSEE, archives LASMAS-Quételet.

Surtout, au cours de la carrière d'une génération, si les inégalités à 25 ans sont déjà très importantes, elles tendent à se renforcer au long de la vie : la cohorte née en 1957 est au rang 4,9 à 25 ans et sous 4,4 à 45 ans. Dès lors, les femmes dotées d'un niveau scolaire donné obtiennent au début de leur vie active une position socio-professionnelle moins favorable relativement à celle des hommes, et un salaire encore moins avantageux ; ensuite, les écarts se creusent entre 25 et 35 ans voire encore au-delà ; un rattrapage socio-professionnel s'esquisse après 45 ans, mais les écarts se stabilisent en termes salariaux. Autrement dit, même si la position scolaire des femmes s'est nettement améliorée, le diplôme des femmes correspond toujours aujourd'hui à des niveaux socio-professionnels moins favorables, relativement aux hommes, et encore moins bien rétribués d'un point de vue salarial. Les écarts salariaux tendent à s'amplifier encore au cours de leur carrière,

et la dynamique générationnelle est très incertaine. Si la parité des diplômes en moyenne a été atteinte pour les cohortes nées au début des années 1950, la linéarisation des courbes permet d'attendre la parité socio-professionnelle pour les cohortes nées en 1990 ou 2000 (en espérant que la dynamique sous-jacente se maintienne), mais en revanche, l'égalité salariale semble, en l'état actuel de la dynamique sociale et selon ces instruments de lecture, ne guère présenter de progression sensible. Il faut dès lors émettre une hypothèse pessimiste qui irait avec ce constat empirique : le gain éducatif féminin implique une progression sociale qui n'est que partielle, et ne permet pas en revanche d'évolution sensible du point de vue salarial. Autrement dit, les diplômés des femmes rapportent moins que celui des hommes, et relativement de moins en moins.

6. Rang moyen des femmes en terme de diplôme et de rang salarial (moyenne = 5,5)



Note : l'univers est population salariée en emploi.  
Sources : Enquêtes Emploi 1982-2002 INSEE, archives LASMAS-Quételet.

#### 4. Le « plafond de verre » peut-il se fendre ?

D'un point de vue scolaire, nous avons vu l'écart entre d'une part les évolutions par niveaux de diplômes agrégés qui montrent une large égalisation de genre, et même un dépassement des hommes par les femmes, et d'autre part la dynamique des diplômes de l'élite (X, ENA), où l'acheminement vers la parité est plus lente et problématique. Observe-t-on les mêmes difficultés d'acheminement vers la parité pour

différentes professions correspondant aux plus hauts niveaux socio-professionnels ?

La première difficulté est que, ici, dès que l'on entre dans le détail des professions, et plus encore à mesure que l'on les approfondit, une histoire professionnelle spécifique apparaît. La seconde consiste en ce qu'il existe deux types bien tranchés de dynamique : d'une part les professions telles que la médecine, les métiers scientifiques ou encore l'avocature, fondées sur un recrutement fermé et relativement précoce qui dès l'âge de vingt ou trente ans fixe les contours de la génération, et d'autre part celles où l'on accède plus souvent par promotion, comme ce peut l'être pour les cadres administratifs publics ou privés. Dès lors, pour comparer le degré de féminisation des différentes professions, il faut être en situation de les comparer pour un âge semblable (par exemple en milieu de carrière, ou en prenant la moyenne de la carrière). Ceci suppose de reconstituer la carrière des générations plus anciennes, et de faire des hypothèses sur celle des générations trop récentes, par exemple en supposant que les effets de carrière resteront stables au cours du temps, et resteront ceux que l'on a observés jusqu'à présent.

Une fois émises de telles hypothèses, nous pourrions repérer que les degrés de féminisation les plus élevés se trouvent au sein des métiers de la recherche et de l'enseignement, parmi les cadres du public et du privé, mais aussi, plus récemment, parmi les professions libérales. En revanche, les lanternes rouges de la féminisation sont les ingénieurs<sup>8</sup>, traditionnellement, mais aussi les gros agriculteurs et les chefs d'entreprise de plus de 9 salariés, avec environ 10 % de femmes pour les générations nées entre 1945 et 1965 (graphique 7). Surtout, alors que les femmes ingénieures ont très largement progressé, les patrons et gros agriculteurs mettent en évidence une tendance poussée à la masculinisation.

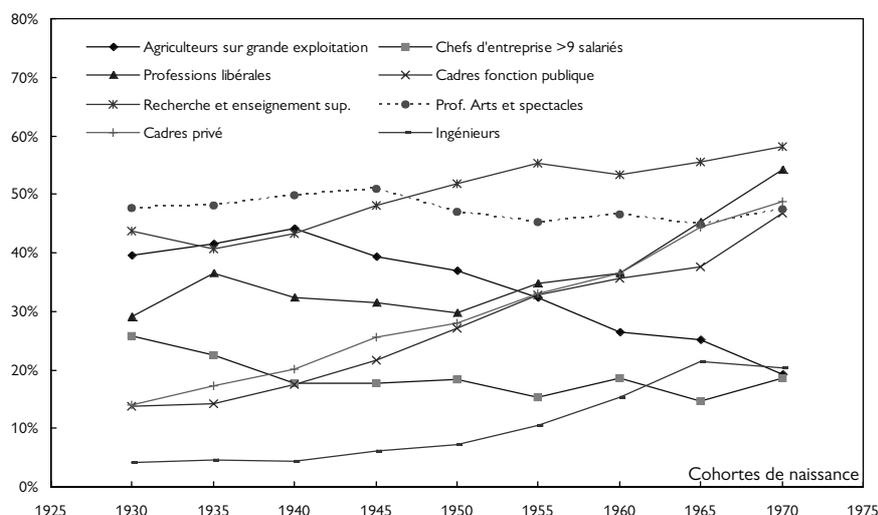
Évidemment, au sein de chacune de ces professions, selon que l'on s'intéresse plus aux grandes catégories massives de cadres ou au sommet de la hiérarchie, le point de vue sera plus ou moins favorable<sup>9</sup>. Pour autant, nous avons là une image intéressante qui montre que chaque profession a une histoire particulière, complexe, dont il est difficile de dire qu'elle est toujours linéaire : dans le cas des ingénieurs, par exemple,

8. Sur la dynamique des femmes ingénieures, voir notamment le plus récent ouvrage de Catherine Marry (2004) sur la dynamique professionnelle de ce groupe traditionnellement masculin.

9. Pour les cadres du public, l'évolution repérée ici révèle surtout la féminisation du corps des attachés, alors que les administrateurs civils connaissent des évolutions moins tranchées ; pour ceux du privé, les cadres d'état-major des grandes entreprises mettent en évidence une féminisation nettement plus difficile, plus proche de ce que l'on observe chez les chefs d'entreprise. De même, pour les ingénieurs, les chercheurs et l'enseignement supérieur, selon que l'on s'intéresse aux sciences dures ou à celles de la vie ou de la société, l'image de la féminisation sera différente.

on note une très rapide féminisation entre les cohortes nées entre 1945 et 1965 et depuis une inflexion dont on peut se demander si elle sera durable. Surtout, on distingue assez clairement un nouveau partage selon le genre, où, même si la direction intermédiaire et l'expertise ont connu une féminisation certaine, les fonctions décisionnelles du plus haut niveau, particulièrement dans les entreprises, mettent en évidence une fermeture saisissante. Au sommet de la direction des entreprises, directeurs et cadres de l'état-major inclus, et sans variation générationnelle, moins d'un homme sur dix est une femme : dès lors, il est difficile d'imaginer une évolution sociétale claire en direction d'une parité réelle et d'une égalité tangible.

### 7. Taux de féminisation de différentes catégories socioprofessionnelles



Note : Pour tenir compte des effets d'âge (ou de carrière) des différentes cohortes, la carrière passée des anciennes cohortes et la carrière future des nouvelles cohortes sont estimées en faisant l'hypothèse qu'elles ont connu et connaîtront le même effet d'âge que les générations que nous observons effectivement dans les données.  
Sources : Enquêtes Emploi 1982-2002 INSEE, archives LASMAS-Quételet.

### 5. Comment accélérer les tendances ?

L'examen des tendances passées est utile pour saisir un phénomène de progrès selon un scénario « au fil de l'eau ». Si nous nous fondons sur les observations passées, il faut attendre une prolongation de l'amélioration du taux de diplômation des femmes, qui sont tenues de surinvestir les études puisque leurs diplômes correspondent à des positions sociales et économiques moins favorables que celles des hommes. Il s'ensuit une amélioration progressive de la position socio-

professionnelle des femmes, qui devraient connaître à l'horizon des générations nées entre 1990 et 2000 une forme de parité socio-professionnelle. En revanche, d'un point de vue salarial, les écarts tendent à se maintenir.

Pour autant, une question pertinente pourrait être celle-ci : comment accélérer les tendances observées ? Deux leviers sont susceptibles d'être actionnés. D'une part, au recrutement, par une promotion auprès des jeunes filles des métiers les plus masculins, et par des incitations réelles faites de façon à ouvrir à plus de femmes les candidatures. La difficulté en la matière est que les inégalités de genre telles qu'on les repère à l'École polytechnique résultent à la source d'un vivier (les classes préparatoires scientifiques) qui est lui-même particulièrement biaisé. Avec 25 % de femmes dans les classes de mathématiques spéciales, et 21 % seulement dans celles dont le programme renforcé permet d'accéder à l'X, il n'est guère envisageable d'élever considérablement le taux de féminisation de ce concours (15 % de femmes en 2002). En outre, les conséquences d'une ouverture plus grande n'auront toute leur intensité que dans trente ans.

D'autre part, un autre processus est à envisager : puisque les nouvelles générations sont plus féminisées, et que les échelons inférieurs et moyens des hiérarchies sont plus proches de la parité que le haut — les attachés plus que les administrateurs, les enseignants du secondaire plus que ceux du supérieur, les techniciens plus que les ingénieurs, etc. —, une accélération des carrières, une ouverture des recrutements par la promotion interne et la formation continue, et l'ensemble des mesures permettant de ne pas tout réduire aux effets de l'ancienneté, sont de nature à accélérer la tendance de féminisation. En France, le fait que les recrutements des cadres de direction du public et des grandes entreprises privées sont réservés à un vivier issu vingt ans plus tôt de grandes écoles induit une force d'inertie spécifique.

Pour autant, en l'état actuel des choses, le processus générationnel que nous avons observé ici est d'une lenteur étonnante. Pourtant, même si les grandes tendances semblent linéaires, le palier que l'on observe récemment pour les cadres, et la fermeture du patronat sur une population presque exclusivement masculine, montrent que l'histoire n'est pas une ligne droite vers le progrès. Dès lors, cette question ne se règlera pas en attendant simplement que le temps fasse son œuvre, mais en travaillant à réduire des frontières qui sinon pourraient se reconstruire spontanément.

## Références bibliographiques

- BAUDELLOT C. et R. ESTABLET, 1992 : *Allez les filles !*, Paris, Seul.
- BEAUVOIR S. de, 1949 : *Le deuxième sexe*, Paris, Gallimard.
- CHAUVEL L., 1998 : « Fluidité et espace social : mobilité intergénérationnelle nette, distance sociale des PCS (Professions et catégories socio-professionnelles) et multidimensionnalité des hiérarchies », *Cahier de l'Observatoire sociologique du changement*.
- CHAUVEL L., 2002 : *Le destin des générations, structure sociale et cohortes en France au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, PUF.
- CHAUVEL L., S. BENGHAZI, E. DRIOUX, P. JOLIVET, F. JORET, E. NEMO, A. SAMSON, V. TIBERJ, 2002 : « Femmes et hommes face aux épreuves des concours d'entrée : ENA, IEP et Polytechnique », *miméo*, Rapport IEP.
- DIRN L. (ed.), 1998 : *La société française en tendances, 1975-1995 : deux décennies de changement*, Paris, PUF.
- LE PORS A. et F. MILEWSKI, 2003 : *Promouvoir la logique paritaire, 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.
- MARRY C., 2004 : *Les femmes ingénieurs : une révolution respectueuse*, Paris, Belin.
- MARUANI M., 2003 : *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- SINGLY F. de, 1987 : *Fortune et infortune de la femme mariée : sociologie de la vie conjugale*, Paris, Presses universitaires de France.