

Mars 2022

L'emploi
au féminin

Synthèse
générale

4 ateliers :

*L'évolution de
l'emploi des femmes*

*L'entrepreneuriat au
féminin*

*L'emploi au féminin,
idées reçues*

*La charge mentale
des femmes*



La femme a vu son rôle évoluer au fil des siècles et la nature de son emploi s'est transformé lui offrant une place dans la population active de plus en plus importante et qui n'a cessé de croître jusqu'à nos jours !



Il est nécessaire de retracer quelques unes des périodes de l'histoire pour comprendre la féminisation de l'emploi.



De sa condition de femme au foyer à l'égalité professionnelle sur le marché de l'emploi du XXI^{ème} siècle, l'histoire du travail des femmes est foisonnante et elle nous permet notamment de comprendre les enjeux actuels de notre société et les propositions faites aujourd'hui aux femmes en termes d'emploi.



Bien avant les guerres !

Dans nos représentations, on associe souvent le début du travail des femmes à leur présence dans les usines en temps de guerre, remplaçant les hommes pour fabriquer les armes.

Au cours de la 1^{ère} guerre mondiale, elles sont surnommées « *Mutitionnettes* » et elles réalisent un travail souvent difficiles, à la chaîne, de jour comme de nuit, debout pendant de longues heures à manipuler de lourds obus.

Le scénario se rejoue avec la seconde guerre mondiale mais avec une large implication dans le conflit. Elles sont travailleuses en usine mais aussi infirmières, électriciennes, conductrices de camions, mécaniciennes, secrétaires ou encore engagées au combat comme soldats ou pilotes.

Mais, dans la réalité, les femmes sont au travail bien avant les guerres. Au Moyen-Age, par exemple, elles travaillent selon leur origine sociale. Issue de la noblesse, elles enseignent la broderie et la couture mais aussi la lecture et l'écriture. Elles peuvent devenir médecins ou pharmaciennes. Plus modeste, elles sont commerçantes, boulangères, lingères, blanchisseuses ou servantes...



Même si la Révolution industrielle a introduit la division genrée des tâches (« *les hommes au boulot, les femmes aux fourneaux* »), le travail des femmes se développe comme celui des hommes et le rôle professionnel dans la société dépendra souvent de leur condition sociale et de leur situation géographique.

En milieu urbain, elles travaillent dans les magasins ou au service des grandes familles et à l'éducation des enfants.

En milieu rural, elles effectuent les travaux des champs et le travail de la ferme aux côtés de leur mari.



Mais à partir de 1967, la légalisation de la contraception et les événements de mai 68 vont bouleverser le travail des femmes et inciter le législateur à déclarer : « *à travail égal, salaire égal* » entériné par la loi du 22 décembre 1972.

En 1975, l'ONU déclare le 8 mars comme la journée Internationale des Femmes et la loi Roudy sur l'égalité professionnelle sera promulguée le 13 juillet 1983 mais avec une subtilité sémantique qui n'est pas des moindres : « *à travail de valeur égale, salaire égal* ». Une façon de différencier très nettement les métiers et de donner des valeurs de comparaison entre les responsabilités et les charges de travail.

La nouvelle Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 a été promulguée pour accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elle prévoit des mesures concernant les établissements d'enseignement supérieur pour la publication d'un index de l'égalité pour chacune des formations dispensées. Il s'agit de mesurer la répartition par sexe des élèves dans les classes prépa en instaurant une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe dans les jurys pour l'accès aux établissements d'enseignement supérieur relevant d'un ministère (sauf exceptions).

L'observatoire de l'insertion professionnelle institué dans chaque université devra veiller à l'égal accès des étudiants de chaque sexe aux offres de stage et d'emploi.

Les accords de coopération conclus entre établissements scolaires et universitaires pourront prévoir des mesures visant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les filières de formation.

En outre, la formation des conseillers d'orientation psychologues devra comprendre des contenus relatifs à l'égalité ainsi qu'à la sensibilisation aux stéréotypes de genre et à leur prévention.

A noter que la commission des titres d'ingénieur doit veiller à la **juste représentation femmes/hommes**, à la diversité des origines géographiques et sociales, à la lutte contre toutes les formes de discrimination et à la prise en compte de la situation de handicap au sein des écoles, des instituts et des universités.





Travail des femmes : d'hier à aujourd'hui

Nos ressources pour en savoir plus sur l'histoire du travail des femmes :

[Quelques repères historiques pour comprendre l'évolution du travail des femmes](#)

[Petite histoire des femmes au travail](#)

[Décembre 2021 : la loi visant à accélérer l'égalité hommes/femmes au travail](#)



Depuis quelques années, Rebecca Amsellem, auteure de la chronique, *Les Glorieuses*, raconte avec humour ses expériences et son combat pour la liberté des femmes et l'égalité salariale.



Le 3 novembre 2021 à 9H22

C'est la date et l'heure à partir desquelles les femmes travaillent gratuitement (sur la base de l'écart salarial).

D'ailleurs, longtemps considéré comme un salaire d'appoint qui n'avait pas pour vocation de nourrir la famille, la rémunération des femmes est restée très faible. Très souvent, les femmes travaillaient sans percevoir de salaire et aujourd'hui encore, leur salaire reste bien souvent inférieur à celui des hommes et n'évolue pas aussi vite !

En 1983, l'écart salarial en France entre hommes et femmes est de 37% et de 16% en 2017. Mais aujourd'hui, l'écart ne se réduit plus, et même qu'il augmente de nouveau passant de 15,5% en 2020 à 16,5% en 2021.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) estime qu'il faudrait attendre 1000 ans pour que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes soit comblé au sein de l'UE.

Ressource : interview de Rebecca Amsellem

L'emploi au féminin

Tous les métiers se conjuguent-ils au féminin ?



Depuis 2014, aucun métier ne peut plus être légalement interdit aux femmes en France mais les habitudes sexistes sont fortement enracinées et certains métiers sont encore très faiblement féminisés.

Au fil des ans, les femmes peuvent exercer de plus en plus de métiers considérés comme « masculins », mais à vitesse réduite.

Mécanicien
Jardinier
Routier
Pompier
Livreur
Marin pêcheur
Informaticien
Chimiste
Peintre
Maçon ...

Expérience : 900 CV factices ont été envoyés en réponse à des offres d'emplois considérés comme masculins. Ces CV étaient identiques, en-dehors du sexe du candidat.

Résultat : une femme candidate à un de ces emplois a 22 % de chances de moins qu'un homme candidat d'être convoquée à un entretien par un employeur.

Les métiers féminins

... des métiers peu valorisés !



Avec un accès plutôt restreint à la formation, les femmes ont été très longtemps cantonnées à des métiers peu qualifiés et faiblement valorisés par la société. De plus, on irait jusqu'à considérer que les univers professionnels accessibles aux femmes ne sont que le prolongement légitime de ses fonctions de bonne ménagère !



Ainsi, sur 87 familles professionnelles, la moitié des femmes se concentrent dans 11 professions (secrétaires, aides-soignantes et infirmières, assistantes maternelles, auxiliaires de vie à domicile...).



D'ailleurs, dans certains métiers, comme les services à la personne, les compétences des professionnelles sont peu reconnues car on pense qu'il est normal qu'une femme s'occupe « naturellement » d'un enfant ou d'une personne malade ou âgées.



Cela pose l'inévitable question du lien entre utilité sociale, reconnaissance et salaire.



L'économiste Rachel Silvera, professeure à la Sorbonne, a particulièrement étudié les métiers à dominante féminin et leur évolution depuis plusieurs années. Elle relève des implications économiques majeures notamment une dévalorisation systématique des salaires et un pouvoir d'achat de ces professionnelles en berne.

Aujourd'hui, 95% des salariés du soin et service à la personne sont des femmes et 87% des infirmiers sont des infirmières !

Autant dire que certains métiers sont particulièrement genrés mais aussi particulièrement risqués. Par exemple, l'Assurance maladie a publié les chiffres : le nombre d'accidents du travail dans le métier des aides à domicile est passé de 10 022 à 21 082 en dix ans (2009-2019). Les infirmières et les sages-femmes, par exemple, sont plus accidentées que les travailleurs du bâtiment !

[Le site de Rachel Silvera est une mine d'or sur la question de l'égalité professionnelle des femmes !](#)

Ressource : interview de Rachel Silvera

Les métiers féminins : ultra présents pendant la crise sanitaire

1.12 > Les femmes sont majoritaires dans les métiers de « première ligne » et du « care »

Part des femmes dans les métiers de « première ligne »



77,7 %

Professions intermédiaires de la santé et du travail social



66,2 %

Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés



86,6 %

Personnel infirmier

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, « Des professions intermédiaires de plus en plus nombreuses et féminisées », février 2020. Chiffres enquête Emploi 2018.

Champ : France entière.

Source : répertoire ADELI-Drees, données au 1^{er} janvier 2020. Calculs SDFE.



70 %

Agents d'entretien

Source : Dares, « Portrait statistique des métiers, Fiche métier agents d'entretien », 2014. Chiffres Insee, moyenne annuelle enquête Emploi 2012 à 2014.



97,7 %

Aides à domicile

Source : Dares, « Les services à la personne en 2011 », 2013. Chiffres Insee.

Ressource : extrait du guide de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, l'essentiel, édition 2021, page 15

Autre conséquence invisible du travail féminin dévalorisé : en 2021, de plus en plus de femmes se sont inscrites à Pôle Emploi suite à un licenciement pour inaptitude.

Sans arriver à l'inaptitude, les femmes d'aujourd'hui sont majoritairement en souffrance : *pénibilité du travail, manque de reconnaissance, bas salaires, forte charge mentale...*

Ressource : enquête Disclose



Enquête sur la détérioration de la santé des femmes au travail.

Elles sont les grandes oubliées de la campagne présidentielle et des programmes des candidats : Disclose a enquêté pendant six mois sur les conditions de travail de plus de 2 millions de travailleuses essentielles.

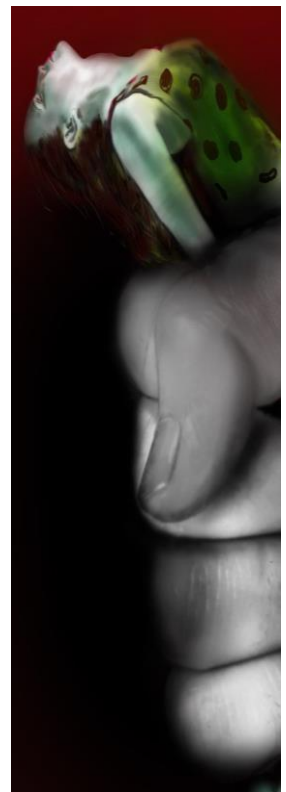
Révélations.

La discrimination sexuelle : toujours présente dans l'histoire des femmes au travail

Le sexisme au travail prend différentes formes : comportements, conscients ou inconscients fondés sur des stéréotypes de sexe.

Ils se traduisent au travail par des actes apparemment anodins : des plaisanteries, des gestes grossiers, des remarques déplacées ou des réflexions sexistes sur la moindre compétences des femmes.

Ils peuvent également donner lieu à des comportements plus graves, comme la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol...



Ressource : extrait du guide de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, l'essentiel, édition 2021, pages 7 et 70

9 > Violences sexistes et sexuelles au travail : le sexisme et le harcèlement sont toujours présents dans le milieu professionnel



1 FEMME SUR 2
a déjà été confrontée à
une situation de sexisme ou
de harcèlement sexuel au travail
en France

Source : IFOP-Fondation Jean Jaurès, 2019. Détails p. 71.



99 %
ont déjà été victimes
d'un acte ou
commentaire sexiste
au moins une fois dans
leur vie en France

Source : HCE, Rapport « 2^e état des lieux du sexisme en France », 2019 (chiffres OpinionWay).



Le sexisme au travail

Le sexisme est une idéologie dangereuse qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes. c'est la source de toutes les inégalités femmes-hommes bien connues aujourd'hui.

C'est un ensemble de manifestations, des plus anodines (en apparence) aux plus graves : remarques, menaces, gestes, représentations stéréotypées, sur-occupation de l'espace de travail ...

Il produit de nombreux dégâts : sentiment de dévalorisation, modification des comportements, dégradation de leur santé physique, blessures psychiques.

1^{er} état des lieux du sexisme en France : lutter contre une tolérance sociale qui persiste

1^{er} Plan national contre le sexisme 2019-2022 qui porte l'exigence d'une culture des droits et de l'égalité femmes-hommes

Mesurer et faire reculer le sexisme

Condamner les auteurs

Accompagner les victimes

Garantir une action publique exempte de tout sexisme

Ressource : Le Haut Conseil à l'Égalité publie ce jour son 1^{er} état des lieux du sexisme en France, conformément à la mission confiée par la loi relative à l'égalité et la citoyenneté du 27 janvier 2017.

Ce rapport a pu néanmoins bénéficier des contributions de l'ONDRP, du CREDOC et de la DREES.



1^{er} état des lieux du sexisme en France

Rapport n°2018-01-07 STER 038, publié le 17 janvier 2019
Danielle BOUSQUET, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
Françoise VOUILLOT, Présidente de la commission « Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux », rapporteuse.
Margaux COLLET et Marion ODERDA, co-rapporteuses



Manifestation du 24 novembre 2018, Paris. ©Mathieu Delmestre

Si la discrimination sexuelle est bel et bien punie par la loi, il n'en demeure pas moins que de nombreuses femmes témoignent de pratiques plus que douteuses et de dérapages odieux

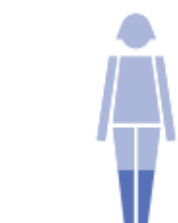
Émission de Élise Lucet, première diffusion sur France 2, le 19/05/2020 à 21h05.

Voir par exemple de de la 40ème à la 50ème minute



5.7 > Les violences sexistes et sexuelles au travail ont des conséquences multiformes

Parmi les femmes victimes



26 %
ont rencontré
des problèmes de santé



21 %
ont rencontré
des difficultés professionnelles



19 %
ont rencontré
des difficultés économiques

La parentalité au coeur du débat

La parentalité est l'un des thèmes central de la question de l'égalité professionnelle. La mise en place du télétravail ou les problématiques de garde d'enfants pendant la pandémie sont venues directement interroger la place des femmes et la répartition (non équilibrée ?) des tâches



Les différentes études menées depuis 2 ans prouvent que les hommes privilégient davantage leur rôle au travail alors que les femmes sont dans l'obligation de concilier en permanence enfants et travail.

Un vrai stéréotype qui a la peau dure car de nombreuses entreprises consolident, par certaines de leurs décisions et de leurs actions, l'inégalité parentale.

De plus, les femmes mènent souvent une carrière en dents de scie en raison de leur(s) congé(s) maternité, peu favorable aux promotions ou aux responsabilités.

L'entrepreneuriat au féminin

Si les femmes représentent plus de la moitié de la population française, elles sont sous représentées dans la catégorie des créateurs et chefs d'entreprise !

Il existe quatre façons de devenir chef d'entreprise :

la création d'entreprise : 33% de femmes

la reprise d'entreprise : 19% de femmes

la succession familiale : 37% de femmes

la gestion mandatée : 38% de femmes

- Les femmes qui dirigent une entreprise (avec ou sans collaborateurs) doivent s'accommoder d'une importante porosité entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.
- 69% d'entre elles sollicitent leur conjoint et leur(s) enfant(s) pour avoir un avis qui enrichira leur analyse et leur décision.
- 72 % des interrogées estiment que leurs proches s'impliquent pour les aider à atteindre leurs objectifs entrepreneuriaux
- Près d'un tiers des cheffes d'entreprise en couple reconnaissent que leur conjoint rend des services non-rémunérés à leur entreprise.

Source : le dossier complet de BPI France sur l'entrepreneuriat féminin en 2022

Ressource vidéo : l'entrepreneurE féminin, un entrepreneur comme les autres



Les préjugés sexistes ont la peau dure :

Créer une entreprise ? C'est une affaire d'homme !

Une femme doit d'abord s'occuper de sa famille !

Une femme n'aura pas les compétences pour manager des équipes de salariés !

Les hommes ont davantage confiance en eux, ils sont plus forts devant les difficultés !

Les hommes encaissent mieux les échecs, ils sont plus résistants et moins dans l'émotion !

Etc...

Toute la question de
l'égalité ?



L'entrepreneuriat au féminin

Conscients des enjeux et du potentiel économique des femmes entrepreneures, de nombreux pays prennent des mesures destinées à favoriser l'entrepreneuriat féminin.

Par exemple :

- [Le réseau de promotion de l'entrepreneuriat féminin \(WES\)](#) pour développer la visibilité de l'entrepreneuriat des femmes et le nombre de femmes concernées.
- [Le projet FAME](#) : Femmes ambassadrices de l'entrepreneuriat au féminin
- La [garantie égalité Femmes](#) pour faciliter l'accès aux crédits bancaires
- [Le programme de l'entrepreneuriat au féminin de Wom'energy](#)
- [d'autres initiatives en faveur de la création d'entreprise par les femmes](#)

La charge mentale des femmes ...



Ensemble des opérations mentales effectuées comme efforts de concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention et de minutie...

Accomplissements de tâches de traitement d'informations, mais aussi pressions psychologiques liées aux exigences de rapidité, délai, qualité d'exécution, à l'obéissance... qui génèrent une contrainte psychique de charge mentale.

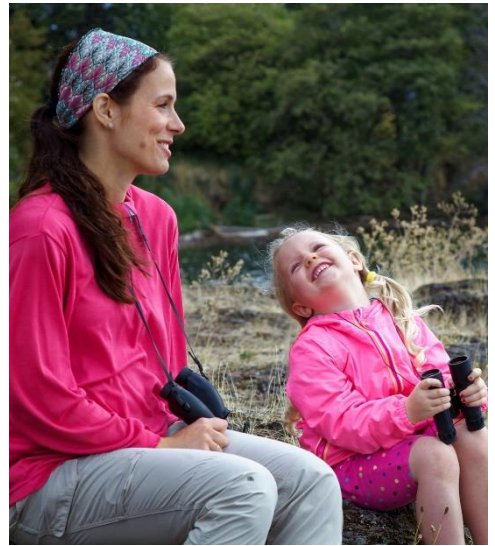
Nombreuses actions du quotidien qui peuvent sembler anodines, mais qui occupent une place prédominante dans les pensées.

Télétravail et charge mentale ?

Les études actuelles démontrent que la généralisation du télétravail a accentué la charge mentale professionnelle notamment chez les femmes.

- Le télétravail a intensifié les conflits entre la vie professionnelle et la vie privée, en particulier pour les femmes avec de jeunes enfants âgés de 0 à 5 ans.
- En télétravail, les femmes sont aussi plus souvent interrompues que les hommes... notamment par les enfants. Elles ont 1,5 fois plus de risques d'être interrompues lorsqu'elles travaillent à la maison...
- Elles sont 1,3 fois moins nombreuses que les hommes à avoir un espace isolé pour télétravailler.
- Les femmes ont de plus en plus de difficultés à séparer vie privée et vie professionnelle : *envoyer des mails en regardant un film, répondre aux appels en cuisinant, terminer un dossier quand les enfants sont couchés...*

Les confinements ont une incidence significative sur les soins non rémunérés et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : les femmes ont, en moyenne, passé **62 heures par semaine à s'occuper des d'enfants** (36 heures pour les hommes) et **23 heures par semaine à accomplir des tâches ménagères** (15 heures pour les hommes).



Ressources :

[Union Européenne : Journée de la femme 2021](#)

La pandémie de COVID-19 constitue un défi majeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes

[IFOP/MOONCARD : Charge mentale professionnelle. Comment le travail empoisonne notre vie privée](#)

Baromètre sur la “charge mentale professionnelle”, définie comme l'encombrement psychologique provoqué par des préoccupations d'ordre professionnel, y compris en dehors des horaires de travail.

[CAPITAL : Quand le télétravail accroît la charge mentale des femmes](#)

Pourquoi les femmes sont-elles plus affectées par le télétravail, qui ajoute, dit-on, à leur charge mentale déjà importante ?

Ressources

Une émission à écouter :

France Bleue
(replay) : La charge mentale des femmes

Une vidéo à regarder :

La charge mentale des femmes : les trucs et astuces efficaces d'Aurélia Schneider

2 articles à lire :

Charge mentale : Quand ce sont les femmes qui gèrent tout

Des conseils pour se débarrasser de la charge mentale



Solutions au travail

- Trouver le juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle : s'imposer des horaires, notamment « *une fin de journée* » à ne pas dépasser.
- Se déconnecter du téléphone et de l'ordinateur pour ne pas regarder les messages ou les notifications
- S'autoriser à ne pas réaliser toutes les tâches simultanément, s'accorder du temps pour appréhender l'ensemble du travail à réaliser, prendre des pauses régulières
- Un temps = une tâche et une seule ; arrêter de faire trois « choses » à la fois
- Différer ou annuler les tâches non urgentes ou non essentielles
- Redéfinir les priorités et déterminer précisément ce qui peut être compatible avec le travail ou non
- Demander de l'aide,
- Avoir une bonne hygiène de vie (rythme, alimentation et sommeil)...





Vous souhaitez :

Plus d'infos sur cette thématique ?

*Entreprenre un suivi pour faire le point sur
votre parcours pro ?*

Contactez l'Espace Emploi, un rendez-vous
personnalisé vous sera proposé :

espaceemploi@mairie-grigny69.fr

04 78 48 25 58

