

La valeur du travail et l'égalité entre les femmes et les hommes

Par Brigitte Grésy

Un élément crucial manque actuellement dans les politiques de lutte contre les inégalités femmes-hommes sur le marché du travail : une modification profonde de l'appréciation de la valeur des emplois. Une façon de valoriser autrement serait de reconnaître les critères du « care professionnel » dans les relations individuelles et collectives des organisations de travail.

AUNE ÉPOQUE OÙ RESSURGENT AVEC FORCE LES DÉBATS sur la double nature du travail^[1], simple moyen de gagner sa vie et lieu possible de souffrances ou facteur de réalisation de soi, d'émancipation et d'intégration sociale ; à l'heure où des approches contradictoires s'affrontent entre l'idée d'un travail soutenable, au contenu porteur de sens et mieux intégré dans la vie et celle d'un travail dérégulé, de moins en moins protégé, lieu de mal-être ; à l'époque, enfin, où divers sondages et analyses montrent, notamment chez les jeunes, que les recherches de sens et de reconnaissance sont des moteurs essentiels de leur adhésion au travail, il est intéressant de voir que l'analyse du travail des femmes est avant tout quantitative, plus centrée sur l'emploi que sur le contenu et la valeur du

Brigitte Grésy
Ancienne présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et inspectrice générale honoraire de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), autrice.

[1] Dominique Méda, *Le travail*, Que sais-je ?, 2022.



travail lui-même et que cela explique pour partie l'impuissance des politiques publiques en la matière.

Une approche quantitative

Le récit qui peut en être fait repose sur quatre constats qui prennent corps dans l'histoire récente.

C'est d'abord une augmentation continue de la part des femmes dans la population active depuis les années 1960, avec une entrée massive des femmes dans le salariat et le tertiaire. En 2023, parmi les 15-64 ans, le taux d'activité des hommes (76,8 %) est supérieur de 5,6 points à celui des femmes (71,2 %)^[2]. Mais cet écart a à peine diminué depuis le milieu des années 2010, alors même qu'il avait très nettement décrue entre 1975 (près de 30 points) et le milieu des années 2000 (moins de 10 points). De plus, si on l'évalue en équivalent temps plein, l'activité féminine ne progresse plus depuis le début des années 1990, l'accès des femmes au monde du travail se faisant essentiellement sur le mode du temps partiel.

C'est ensuite une bipolarisation croissante entre les femmes qualifiées qui jouent, peu ou prou, le jeu de la mixité, et les femmes non qualifiées qui, pour certaines, s'enfoncent dans la précarité : les femmes représentent 42 %^[3] de la population française des cadres dans son ensemble, mais elles sont surreprésentées dans les emplois non qualifiés (60,9 % en 2022 contre 51 % en 1982, selon l'Observatoire des inégalités), parmi les salariés au Smic (60 %) et ceux à temps partiel (77 %)^[4]. Une analyse récente de l'économiste Françoise Milewski^[5] montre une baisse du taux de temps partiel des femmes sur les cinq dernières années et une augmentation du nombre d'emplois à temps complet, confirmant ainsi une forme de rééquilibrage de l'emploi des femmes. Cependant cette amélioration masque en fait des inégalités persistantes entre les salariés et le maintien d'une polarisation parmi les femmes. L'emploi féminin progresse mais c'est à l'aune de la précarité.

C'est également une mixité introuvable. En 2009-2011, seulement 17 % des métiers représentant 16 % des emplois comportent entre 40 et 60 % des deux sexes et peuvent donc être dits mixtes. Les métiers exercés par les femmes, très différents de ceux des hommes, témoignent d'une ségrégation à la fois horizontale et verticale, renvoyant à la double métaphore des murs de verre et du plafond de verre. Sur les années 2010-2012,

[2] Insee/Dares, « Emploi, chômage, revenus du travail », édition 2024.

[3] Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, 2022.

[4] Dares, « Quelle organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel », par Fouad Amar et Sonia Makhzoum, 2024.

[5] F. Milewski, « Le repli du temps partiel chez les femmes : quelques constats et interrogations », ofce.sciences-po.fr, le 29 février 2024.

la part des femmes approche ou dépasse les 90 % dans huit métiers. Ainsi l'indice de ségrégation professionnelle s'élève à 51,6 en 2013, ce qui signifie que pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans ces différents métiers, il faudrait que 51,6 % des femmes ou des hommes changent de métier.

C'est enfin une parité, c'est-à-dire un accès aux postes de responsabilité et à la gouvernance, en marche, grâce aux quotas dans les conseils d'administration et les comités de surveillance qui ont très bien fonctionné pour les grandes capitalisations boursières. On atteint ainsi 46,7 % de femmes administratrices pour le CAC 40 en 2024^[6], alors qu'on partait de 10 % en 2009. Mais les quotas sont loin d'avoir fait leurs effets dans les sociétés non cotées

ayant 50 millions d'euros de chiffre d'affaires et 250 salariés, faute d'évaluation et de sanctions à la clé. Mêmes espérances du côté des comités de direction et des cadres dirigeants avec la nouvelle loi Rixain de décembre 2021. Mais si les quotas permettent de compter, il ne faut pas dériver vers une idéologie néolibérale de la culture du chiffre car la satisfaction des chiffres peut dédouaner de faire des progrès. Les chiffres doivent être à la fois outils de gestion et de diagnostic, outils de contrôle et donc les relais du droit, outils de benchmark entre entités concernées, dotés d'un effet symbolique de révélation. Ils fonctionnent si l'on en fait un sujet politique et non pas technique. « *C'est le pouvoir émancipateur des nombres* », appelé aussi « *statactivisme* », comme l'énonce le sociologue Emmanuel Didier.

Et bien évidemment, la résultante de tous ces mouvements contraires, c'est-à-dire les rémunérations, présente toujours un écart important et assez stable entre les femmes et les hommes. Parmi les salariés travaillant principalement dans le secteur privé en 2022, les femmes gagnent en moyenne 23,5 % de moins en revenu salarial et 14,9 % de moins en équivalent temps plein. A temps de travail et poste comparable, le salaire des femmes est inférieur de 4 % à celui des hommes^[7], ce qu'on appelle des écarts inexplicables ou injustifiés^[8], alors même qu'ils peuvent s'expliquer par l'importation dans le monde du travail de toutes les inégalités à l'œuvre dans la société.

**L'ACTIVITÉ FÉMININE NE PROGRESSE PLUS
DEPUIS LE DÉBUT DES ANNÉES 1990, L'ACCÈS
DES FEMMES AU MONDE DU TRAVAIL SE
FAISANT ESSENTIELLEMENT SUR LE MODE
DU TEMPS PARTIEL**

[6] Baromètre 2024,
IFA/Ethics & Boards.



Valeur et nature du travail des femmes

Tels sont les chiffres égrenés pour servir de caution à une politique publique de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Mais, finalement, assez peu d'analyses portent sur le contenu même des emplois féminins et masculins et sur la valeur des tâches qui y sont effectuées, exercice pourtant fondamental car les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. La loi de 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pose pourtant le principe « à travail de valeur égale, salaire égal », et engage donc clairement à un exercice d'évaluation et de pesée des emplois. Pourtant, la négociation collective quinquennale obligatoire sur les classifications ne brille pas par le zèle des négociateurs, comme en témoigne le bilan annuel de la Direction générale du travail (DGT) sur la négociation collective et se résume souvent à l'ajout d'un amendement à la convention concernée.

L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES REQUISES POUR PONDÉRER LA VALEUR DE TEL OU TEL MÉTIER EST TOUJOURS BINAIRE ET SEXISTE

Cette désaffection, voire évitement de l'approche par la classification des emplois est illustrée par le calcul de l'index de l'égalité professionnelle (dit « index Pénicaud ») sur les écarts de rémunération, instauré par la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Alors même que la loi avait laissé aux entreprises le choix de calculer les écarts de rémunération soit sur la base des catégories socioprofessionnelles des salariés, soit sur la base des coefficients hiérarchiques établis dans la convention collective de branche applicable, c'est la première méthode qui a été retenue par la plupart des entreprises, laquelle, déjà moins précise, autorise des écarts de salaire hommes-femmes plus élevés que la seconde – soit un « *seuil de pertinence* » à 5 % et 2 % d'écarts, respectivement. C'est une des failles de cet index, qui appréhende insuffisamment la réalité des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

C'est dire que le sujet est particulièrement difficile : évaluer des compétences, établir des critères et des référentiels, mesurer la valeur sont des opérations où la subjectivité peut s'immiscer à tous moments. Le code du travail, en son article L. 3221-4, encadre l'exercice, autant que faire se peut, en établissant quatre critères : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances*

[7] Insee, « Ecarts de salaire entre femmes et hommes en 2022 », *Insee focus* n° 320, mars 2024.

[8] Marie Donzel, *Les inégalités justifiées*, Rue de l'échiquier, 2024.

professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charges physiques ou nerveuses. » Et l'enjeu de lutte contre les discriminations est ici clairement établi depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle qui précise : « *A l'occasion de l'examen quinquennal des classifications, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.* » (Art. L. 2241-15 al. 4 du code du travail).

Mais la perception de la valeur des différents métiers est traversée par la culture ambiante qui nous vient des temps anciens, et fondée sur des biais de sexe profondément ancrés dans les esprits des évaluateurs, matinée d'exigences nouvelles qui ont beaucoup de mal à prendre corps. L'évaluation des compétences requises pour pondérer la valeur de tel ou tel métier est toujours binaire et sexiste, témoignant d'une forme de mépris et d'infériorisation constante de tout ce qui semble appartenir au pôle féminin.

C'est ainsi, et la crise de la Covid l'a remarquablement montré, que nous sommes face à un paradoxe insoluble à ce jour et qui se manifeste y compris dans les champs lexicaux utilisés pour désigner des métiers majoritairement masculins ou féminins : les métiers du soin, du lien, de la transmission, majoritairement féminins (plus de 80 % de femmes), sont des métiers dévalorisés financièrement, considérés comme de seconde zone alors même que la crise de la Covid nous a appris à les appeler les métiers vitaux ou des « premières de cordée ». Au contraire les métiers de la technique, de l'argent, de l'innovation, occupés majoritairement par les hommes, sont très valorisés et appelés les métiers porteurs. D'un côté, nous avons donc des métiers vitaux qui s'occupent des personnes dans leur vie ou survie quotidienne, à tous les âges de la vie, et qui sont sous-payés ; et, de l'autre, des métiers qui s'occupent des choses, de l'argent et de la matière et qui sont très valorisés, voire survalorisés.

Certes, les métiers dits du *care* sont très dispersés, hétérogènes et peu propices, en raison même de l'éclatement des structures, à un rapport de force favorable, porté par les syndicats pour défendre les travailleurs de ce secteur. Mais la raison centrale de ce paradoxe repose sur le poids des rôles sociaux de



sexe et l'absence de partage des tâches qui vouent les femmes à s'occuper massivement de la sphère domestique et des tâches parentales. C'est ainsi que, par une forme de métonymie, sont conférées aux métiers dits féminins, des compétences et qualités quasi naturelles, comme attribuées aux femmes dès la naissance alors que les métiers dits masculins supposeraient des compétences apprises, un long apprentissage et donc une valorisation financière associée. C'est donc sur la base d'un raisonnement faux – les métiers du soin, du lien et de la transmission exigent au contraire une grande expertise – que se tissent notre société et notre marché de l'emploi, clivé et fondé sur une stigmatisation des métiers du féminin.

Une nouvelle approche méthodologique

Dans la lignée des travaux québécois sur l'équité salariale, la lumière sur la mystification binaire des métiers féminins s'est faite peu à peu, en France, grâce aux travaux d'économistes comme Rachel Silvera et Séverine Lemièvre^[9] et de juristes comme Marie Becker, travaux relayés par le Défenseur des droits et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)^[10]. Ainsi, deux approches ont permis de cerner le contenu réel des métiers féminins, l'une en décortiquant les compétences requises et en les rendant visibles – alors même que certaines d'entre elles restaient invisibilisées et ne rentraient pas dans les cases des quatre critères de la définition légale du travail de valeur égale –, l'autre en comparant des métiers différents mais de valeur égale.

C'est d'abord par une « *analyse méthodique des différentes tâches effectuées dans ces métiers et des critères associés* » qu'apparaît la défaillance de l'analyse. Le CSEP a ainsi analysé quelques grilles de classification à critères classants d'une dizaine de branches. Il apparaît qu'un certain nombre de critères semblent soit inexistant et donc « manquants », soit insuffisamment pris en compte et donc « manqués », ou alors redondants. Ils repoussent ainsi à la marge d'autres critères, pourtant essentiels pour évaluer les métiers occupés majoritairement par les femmes^[11].

La prise en compte des aspects relationnels du travail, des charges physiques ou nerveuses est ainsi manquante dans un bon nombre de conventions. Selon l'Anact^[12], il existe une sous-évaluation de l'exposition aux risques et pénibilité des femmes dans certains de leurs emplois : « *La question du bruit*

[9] Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, Le Défenseur des droits, 2013.

[10] Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, Marie Becker et Brigitte Grésy, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), juin 2017.

[11] *Ibid.* p. 51 et sq.

dans les espaces de travail ouverts, les conditions de promiscuité, l'exposition à des maladies, à la saleté, associée au travail auprès des personnes malades, l'exposition à des substances ou matériaux corrosifs, par exemple, irritations de la peau causées par les produits chimiques, exposition à des comportements hostiles dans les métiers où l'interface clients est permanente, sont des dimensions majeures du travail associé aux femmes qui devraient être prises en compte au moment de l'évaluation des emplois. »

Au titre des critères manqués, dans certaines conventions, la notion de responsabilité est uniquement convoquée en termes d'encadrement hiérarchique et ne prend pas en compte l'ensemble

des formes de responsabilité vis-à-vis des personnes, liées à la sécurité et à l'hygiène, à la confidentialité des informations, au matériel et outils de travail, par exemple. Même flou s'agissant de la technicité ou de la complexité du travail ou encore de l'autonomie. C'est là, d'ailleurs, que peut être convoquée la notion de savoir-faire discret dans le travail du *care*, développée par Pascale Molinier^[3], professeur en psychologie sociale, qui précise que ce sont des savoir-faire dont l'efficacité dépend de l'invisibilité. Par exemple, dans un bloc opératoire, les panseuses de bloc racontent que, quand elles assistent un chirurgien, elles anticipent et n'attendent pas la demande de l'instrument faite par le chirurgien, tâche qui demande une connaissance de la procédure opératoire très fine.

De même, une récente consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres^[4] révèle quatre points fondamentaux caractérisant ces métiers : « *Ce sont des métiers complexes, tout en un, où l'anticipation des besoins d'autrui est centrale et le rapport au temps paradoxal, entre le temps long du soin et du lien et le fait de devoir tout faire en même temps, tout en étant constamment interrompu.e ; des métiers avec des responsabilités humaines, en termes de sécurité et de protection des personnes, de confidentialité, d'animation d'équipe, d'autonomie et de prise de décision face à des attentes souvent contradictoires ; des métiers, qui doivent faire face à des exigences organisationnelles importantes, des exigences physiques, temporelles et émotionnelles, et demandant beaucoup d'adaptation et un*

SONT CONFÉRÉES AUX MÉTIERS DITS

FÉMININS DES COMPÉTENCES ET QUALITÉS QUASI NATURELLES, ALORS QUE LES MÉTIERS DITS MASCULINS SUPPOSERAIENT DES COMPÉTENCES APPRISES

[12] Anact, « Photographies statistiques des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2014 », par Florence Chappert et Patricia Therry, mars 2016.

[13] Voir le « Guide pour une évaluation non discriminante, des emplois à prédominance féminine », Défenseur des droits, mars 2013.

[14] « Mon travail le vaut bien ! Une consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres », Louis-Alexandre Erb, Séverine Lemièvre et Rachel Silvera, *La revue de l'Ires* n° 112-113, 2024.



développement implicite des compétences ; des métiers où les qualifications réelles sont très diversifiées et peu mesurables par une simple fiche de poste ou un référentiel de formation, du fait de la multidimensionnalité des activités menées. »

C'est ensuite une « *comparaison de métiers différents mais de valeur égale* » qui permet de mettre en lumière l'escamotage ou la sous-évaluation des compétences dans les métiers dits féminins.

LES CRITÈRES QUI ONT SERVI À POSITIONNER LES MÉTIERS DANS DES COEFFICIENTS DIFFÉRENTS SONT LARGEMENT INVISIBLES, CE QUI POSE LA QUESTION DE LEUR OBJECTIVITÉ AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Là encore, les travaux de Rachel Silvera et de Séverine Lemière ont été précurseurs [15]. C'est la mise en œuvre de l'équité salariale, sans doute plus facile à réaliser au Québec qui recourt à des conventions d'entreprise et non de branches comme en France, car les ajustements sont plus faciles à régler en proximité que lors d'une évaluation globale du contenu des emplois et des référentiels métiers.

Il s'agit de sélectionner quelques paires d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine, ayant été valorisés à hauteur plus ou moins égale en termes de points, de coefficient ou de niveau. Dans un hôpital, parmi les employés qualifiés, que penser par exemple de l'affectation d'un coefficient identique (coefficient 222) à l'aide-soignante comme à l'ambulancier, alors qu'il faut 41 semaines de formation pour le métier d'aide-soignante, majoritairement féminin, et 18 semaines pour le métier d'ambulancier, majoritairement masculin ?

Que penser, au sein de filières différentes et à l'intérieur de la même classification (soignante et administrative) du métier de l'infirmière spécialisée bloc opératoire et anesthésiste (part des femmes dans l'emploi infirmier global de l'ordre de 87,7 %), positionné au coefficient 477, et du cadre informaticien de niveau 2 (part des hommes dans l'emploi des techniciens informatiques de l'ordre de 88,3 %), positionné au coefficient 590, alors que leur niveau de formation et les années d'expérience requises sont comparables ? Les critères qui ont concouru à positionner les métiers dans des coefficients différents restent largement invisibles, ce qui pose la question de l'objectivité de ces classements au regard de l'égalité femmes-hommes et du principe de non-discrimination à raison du sexe.

[15] Voir les analyses dans le guide du CSEP, *op. cit.* p. 67.

L'enjeu est ici triple. C'est d'abord une meilleure égalité de rémunération : en corrigeant les critères d'évaluation dans le sens d'une meilleure prise en compte des compétences exercées dans les emplois à prédominance féminine, ce processus peut aboutir à ce que, pour certains emplois, et notamment les métiers du *care*, le coefficient attribué soit augmenté, entraînant une augmentation du salaire minimum conventionnel correspondant ;

Une modification de la perception traditionnelle des emplois ensuite : en luttant contre cette binarité sexiste, cela peut favoriser l'intérêt des hommes vers des métiers majoritairement occupés par les femmes et, inversement, d'avancer en mixité en parvenant à une indifférenciation sexuelle des tâches ;

Une transformation radicale des compétences demandées pour une organisation dans un environnement durable, enfin, en privilégiant l'extension du domaine du *care* et en envisageant la notion de « *care* professionnel » au sein des organisations de travail.

Reconnaitre en droit le *care* professionnel

Toutes les analyses actuelles du marché du travail montrent, en effet, que les salariés ont besoin d'argent, certes, mais aussi de reconnaissance et de sens au travail. Ces composantes s'obtiennent par un type de management qui met la création de liens et la coopération au centre des relations et procédures, ce qu'on appelle les « *soft skills* » pour faire marcher une équipe, toutes choses non appropriables ni évaluables par les critères actuels de la définition du travail de valeur égale.

On connaît tous des managers aux diplômes prestigieux, à l'expérience hors du commun, responsables, autonomes et aptes à affronter l'urgence, voire l'impossible, et qui pourtant, par des exigences excessives ou inappropriées, souvent sans même s'en rendre compte, peuvent contribuer à éroder le capital de confiance que leurs collaborateurs et collaboratrices placent en eux-mêmes et créer un mal-être au travail.

Et ce ne sont pas seulement les exigences de la gouvernance moderne, fondée davantage sur la négociation et la prise en compte de toutes les parties prenantes, dans un contexte international incertain, qui exige à la fois des qualités dites masculines, comme la stratégie, l'engagement, ou féminines, comme l'écoute, l'empathie pour élaborer *in fine* une décision qui fait



sens pour la communauté. Ce sont celles de l'ensemble des personnes travaillant dans telle ou telle organisation de travail, privée ou publique, car elles sont fondamentales pour la qualité du travail et le bien-être des salarié.es. Relevons au passage que cette nouvelle gouvernance, négociée plus qu'imposée, élimine toute complaisance à l'égard de concepts essentialistes comme le leadership au féminin. Les compétences n'ont pas de sexe.

C'est ainsi qu'on peut mettre en évidence ce qui reste le plus souvent omis : la qualité essentielle de toute personne au travail dans un lieu collectif, le nerf à la fois de la réussite et du bien-être, à savoir la capacité à faire du lien, c'est-à-dire encore le *care* professionnel. Or la définition du travail de valeur égale, dans le code du travail, montre bien cette cruelle défaillance : on y

parle de diplôme, d'expérience, de responsabilité, de charge physique ou nerveuse, mais jamais de ce qui est fondamental, c'est-à-dire la solidarité et la capacité à faire du lien.

La tâche est ardue mais indispensable. L'idée d'un *care* profes-

sionnel, c'est-à-dire la capacité à s'occuper d'autrui et à lui porter attention dans le cadre professionnel, ou encore le fait de prendre de son temps pour être solidaire et attentif à autrui, doit faire son chemin dans les relations interindividuelles et collectives des organisations de travail. C'est comme une revanche de l'histoire : le *care* privé, l'apanage des femmes, ce qu'elles n'ont pas besoin d'apprendre et qui ne vaut pas grand-chose car elles en disposeraient de façon innée, devient ainsi, au gré des changements profonds liés à la mondialisation, à une plus grande incertitude des décisions stratégiques, à la précarisation de nombre de nos sociétés, le ciment de ce qui fonde une collectivité de travail. Et voilà que l'on demande la valorisation d'un *care* professionnel, devant faire l'objet d'un apprentissage et formation spécifique, redorant par là même, toujours par une métonymie cette fois-ci inversée, le *care* de la sphère privée.

Pour aller dans ce sens une première étape s'impose, celle de la révision des critères de pénibilité définis dans le code du travail. Il faut y réintégrer des facteurs de risque éliminés par l'ordonnance de 2017 et particulièrement présents dans les activités féminines, comme le port de charges, les postures pénibles ou l'exposition aux agents chimiques dangereux.

Mais l'essentiel est de modifier la définition des critères du travail de valeur égale en introduisant un cinquième critère, lié à la solidarité et à la coopération et, plus largement, à la capacité de faire du lien, posant clairement ainsi le principe d'interdépendance des salarié.es. Identifier « la capacité à faire du lien » comme un critère incontournable de tout exercice de classification des métiers et de pondération des critères permettrait de surcroît de revaloriser tous les métiers du lien, du soin et de la transmission qui exigent des qualités spécifiques et difficiles. Certes, le recours à l'intelligence artificielle modifie déjà et modifiera plus encore l'exercice de ces métiers, mais le lien à autrui demeurera le cœur de ces métiers qui porteront toujours l'appellation de « vitaux ». Aux négociateurs de branche, en charge des négociations collectives obligatoires sur les classifications, dans le cadre des dispositions légales, d'intégrer ces critères en lien avec la spécificité de leurs secteurs et avec les nuances utiles à l'appropriation par les salariés de ce nouveau critère.

S'interroger sur la nature du travail des femmes conduit ainsi à montrer l'inanité de cette binarité stigmatisante, de ce recours sexiste à des biais genrés qui enferment tous et toutes dans des rôles sociaux prédéterminés et aboutit à une dévalorisation ou invisibilité du travail féminin et à une autocensure des femmes. Une véritable transition vers l'égalité exige donc un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. ■

