

Les conséquences de MeToo sur le marché du travail en France

Transcription de la discussion avec Caroline Coly

PRESAGE : Une femme sur cinq : dans la dernière enquête sur les Violences et les rapports de genre menée par l'Institut national d'études démographiques, 20% des femmes se déclarent victimes de violences au travail. Quel impact ces violences ont-elles sur la place des femmes sur le marché du travail ? C'est la question que s'est posée Caroline Coly, économiste à l'Université de Barcelone, en Espagne. Dans un récent article elle a étudié quel avait été l'impact concret du mouvement MeToo sur les travailleuses.

Bonjour Caroline Coly.

Caroline Coly : Bonjour Violette.

PRESAGE : Alors, vous êtes une économiste qui fait de la microéconomie, est-ce que ça allait de soi de travailler sur l'impact de ce mouvement MeToo qui est un mouvement social de prise de parole sur les violences sexuelles ?

Caroline Coly : Alors pas du tout. Quand on a commencé cet article en doctorat avec mes coauteurs donc Cyprien Batut, qui est à l'Institut Avant-garde maintenant, et Sarah Schneider-Strawczynski qui à l'Université d'Exeter, il y avait très peu de travaux sur la question en économie. Dans d'autres sciences sociales, comme la sociologie, il y avait beaucoup plus de travaux sur la question, mais en économie cela était vu encore comme un sujet annexe, peu important, et je crois ici qu'il faut vraiment souligner le travail remarquable de l'Ined, que vous avez cité juste avant, sur la question, avec leur enquête Virage qui s'intéresse à ce sujet depuis plusieurs années, notamment plusieurs années avant MeToo, alors qu'en France on manque encore cruellement de données à ce sujet. Et ils ont permis, vraiment, de remplir un peu ce manque de connaissances qu'on avait à ce propos. Et récemment, justement, en économie, il y a plusieurs papiers qui se sont développés sur la question, mais c'est une littérature qui est très récente, qui date de 2022, 2023, et qui ont permis de mettre en lumière, en fait, toutes ces questions sur les violences sexuelles au travail et leurs conséquences sur les femmes. Notamment il y a un papier sur des données finlandaises récemment qui montrait qu'il y avait une différence majeure sur la question des violences faites au travail, que ce soit commis par des femmes ou par des hommes, et il montre que la différence très importante sur comment ces questions sont traitées c'est si le *manager*, c'est une femme ou c'est un homme. Si le manager est une femme, le ou la harceleur va être licencié, si le manager est un homme, souvent c'est pas le cas. Et que les femmes donc du coup sont beaucoup plus souvent pénalisées en termes de carrière comparées aux hommes.

PRESAGE : Et donc dans votre article vous étudiez le mouvement MeToo comme un choc exogène. Est-ce que vous pourriez nous dire ce que c'est qu'un choc exogène, ce concept ? Et en quoi ça a consisté sur le marché du travail en France ce choc exogène de MeToo ?

Caroline Coly : Alors, un choc exogène c'est un choc inattendu, en fait, qui ne résulte pas du comportement de ce qu'on appelle les agents économiques. Et nous, les économistes, on adore les chocs exogènes ! Car ça nous permet d'analyser l'impact causal d'un choc, de montrer qu'il y a une causalité et pas juste une corrélation. Par exemple, il y a ce fameux

graphe que j'adore montrer dans mes cours d'économie, quand je veux enseigner la différence entre corrélation et causalité. Alors je ne pense pas que ça soit basé sur des vraies données, mais c'est un graphe un peu marrant qui montre le nombre d'attaques de requins par mois, et en même temps le nombre de glaces achetées. Et si on regarde ce graphe, on voit qu'en juillet août, bim, augmentation d'attaques de requin et augmentation de glaces. Est-ce que ça veut dire que quand on mange plus de glaces, on se fait plus attaquer par les requins ? Non. Ca veut juste dire, qu'en fait l'été on se baigne l'été, l'été on mange des glaces, et bien du coup il y a une corrélation mais ça ne veut pas dire que l'un cause l'autre. Et donc nous en économie on aime beaucoup utiliser ces chocs exogènes, pour permettre d'avoir une variation qu'on dit qui est un peu "random" en quelque sorte, enfin aléatoire, et qui permet de dire qu'on détecte bien un lien causal et pas une corrélation.

Et dans notre cas, on utilise MeToo comme choc exogène, parce que MeToo en fait c'est un mouvement qui est soudain. Donc on a cette affaire sur Harvey Weinstein, ce très connu producteur hollywoodien, qui est à l'origine de films très très très connus, qui est très important, qui a un rôle vraiment énorme dans l'industrie américaine. Et tout d'un coup, énorme scandale, cet homme en fait est un prédateur sexuel, qui a harcelé, agressé sexuellement des femmes. Et ce mouvement, en fait, commence aux États-Unis et se diffuse aussi immédiatement en France, donc on a à la fois en France le hashtag MeToo, mais aussi le hashtag BalanceTonPorc. Et en fait, ça met en lumière ces violences sexuelles qui sont en France, notamment en fait au travail, donc pas mais beaucoup aussi on en parle beaucoup des violences sexuelles au travail, et ça crée beaucoup de discussions sur la question. Et ce qui est intéressant au moment de MeToo : il y avait à la fois des personnes qui disaient : "Ah mais c'est très bien, ça permet de mettre en lumière, en fait, la fréquence importante de ces attaques envers les femmes". Et en même temps on avait une sorte de backlash avec des gens qui disaient : "non, mais c'est une chasse aux sorcières, c'est beaucoup trop, ça va devenir n'importe quoi, les gens ne vont plus rien faire, et tout". Et en fait on ne savait pas trop ce qu'allait être l'effet de MeToo sur le marché du travail. On pouvait se dire, et bien, d'un côté "super, peut-être que du coup les harceleurs vont arrêter dans les entreprises de harceler les femmes, et ça va beaucoup s'améliorer pour elles sur le marché du travail". Moi c'était mon a priori. Bon, malheureusement ça n'est pas trop ce qu'on trouve. On va plutôt sur une autre hypothèse, c'est qu'en fait les femmes partent de ces entreprises un peu toxiques pour elles. Et ce qui ressort au moment de MeToo, justement, c'est que la parole des femmes va se libérer, et surtout elle va plus être écoutée. Parce qu'en fait ce qui est ressorti aussi au moment de MeToo, c'est que des femmes, des fois, elles avaient déjà parlé avant, mais elles n'étaient pas écoutées. Et par exemple, si on veut parler d'une affaire plus récente, par exemple l'affaire Depardieu. Si on regarde Sophie Marceau, Sophie Marceau à l'époque du film Police elle avait déjà, en fait, critiqué Depardieu. Et à l'époque elle s'était fait traiter de "sale conne". Donc, en fait, il y avait des fois de rares femmes qui parlaient, et elles n'étaient pas écoutées. Et je pense que MeToo fait, c'est que d'un côté il montrent à quel point ces agissements sont fréquents, et pour beaucoup de gens c'est un électrochoc, et peut-être qu'on écoute un peu plus les femmes aussi.

PRESAGE : Et donc vous ce que vous avez regardé c'est le marché du travail en France, et vous avez étudié des entreprises et créé deux grandes catégories d'entreprises : d'un côté des entreprises que vous avez appelées "à haut risque de comportement toxique" et de l'autre côté des entreprises à faible risque de comportement toxique. Comment est ce que vous avez fait pour faire ces deux catégories d'entreprises ?

Caroline Coly : Alors, on a utilisé une base de données du ministère du Travail : l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux, qui a été menée en 2015 - 2016. Et comme son nom l'indique, c'est une enquête qui pose de nombreuses questions sur les conditions de travail à des travailleurs, des travailleuses, qui sont représentatifs de la population française. Et notamment, parmi toutes ces questions sur les conditions de travail, il y a quelques questions sur le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste au sein de l'entreprise. Par exemple, des questions comme "au cours des 12 derniers mois, est-ce qu'on vous a fait des propositions sexuelles de façon insistante ? Est-ce qu'on vous a dit des choses obscènes où dégradantes ? Et cetera". Et donc nous on fait un index à partir de ces questions, à partir de 4 questions, qui va, en gros, avoir une valeur 1 si une femme répond au moins oui à une de ces questions. Et donc si elle répond oui à au moins une de ces questions, on considère qu'elle est victime de ces comportements toxiques au travail. Et ce qui est intéressant, après, c'est qu'on peut ... On fait comme une, ce qu'on appelle une régression, et on peut regarder quelles caractéristiques des femmes, et quelles caractéristiques des entreprises, prédisent - en quelque sorte - le fait qu'une femme va se faire harceler sur son lieu de travail. Et là du coup ce qu'on voit c'est que le fait qu'une femme est jeune, le fait que, et surtout très important, le fait qu'une femme est dans une entreprise où la proportion des hommes est importante, ça va augmenter la probabilité qu'une femme déclare être harcelée. Effectivement, cette corrélation entre une proportion des hommes haute, et le risque de harcèlement pour les femmes, on n'est pas le seul papier à le trouver, il y a déjà un papier par deux chercheurs suédois, et aussi plutôt aussi dans la littérature aussi en sociologie, ça a été un fait qui a déjà été démontré plusieurs fois. Et on voit aussi qu'il y a des secteurs où la proportion de femmes qui déclarent être harcelées elle est juste à peine croyable. Par exemple c'est quasiment 50% des femmes dans le secteur des industries extractives de l'énergie, de l'eau, c'est à peu près une femme sur cinq dans l'hôtellerie la restauration, dans l'immobilier aussi. Donc on voit qu'il y a des secteurs, et notamment des secteurs où il y a beaucoup d'hommes, où les femmes sont beaucoup plus à risque.

Et donc à partir de ce modèle qu'on a estimé en se basant sur l'enquête Conditions de travail, on va utiliser ces paramètres qu'on a trouvés pour les caractéristiques des femmes, et pour les caractéristiques des entreprises, pour aussi prédire un risque de harcèlement pour toutes les femmes qui travaillent en France. Parce qu'on a une autre base de données, qui est une base de données administrative, les DADS [*Déclaration annuelle des données sociales*], où on a toutes les femmes qui travaillent en France. Et en se basant sur cette base de données, on calcule pour chaque femme cette probabilité d'être harcelée. Donc par exemple, une femme jeune qui travaille dans la finance aura une probabilité plus forte d'être harcelée qu'une femme plus vieille qui travaille dans l'administration publique française. Et ensuite ce qu'on va faire, c'est qu'on va tout simplement agréger ces probabilités au niveau entreprise, donc on va faire une moyenne, pour être plus exacte, au niveau établissement. Et ça nous donne, pour chaque établissement, une probabilité moyenne, pour chaque femme, d'être harcelée.

Et ensuite, bon, pour simplifier, de façon très simple, on va classer les entreprises selon une technique qui s'appelle *structural break search technique*. Mais en gros, ce qu'on va ... en moyenne on va dire, les entreprises qui sont dans les trois derniers déciles de risque de harcèlement, c'est-à-dire les entreprises qui sont dans le top 30% en terme de risque de harcèlement, ça va être les entreprises qu'on classe comme "à haut risque". Et effectivement, si on regarde, par exemple, le top 10% d'entreprises en termes de risque de

harcèlement, on voit que ce sont des entreprises où les femmes démissionnent plus que les hommes, de 8 points de pourcentage en mai donc c'est déjà gros.

PRESAGE : Et après avoir fait cette catégorisation des entreprises vous avez utilisé une autre méthode d'économiste qui s'appelle la méthode des différences de différences et vous avez regardé comment les flux de travailleurs et les flux de travailleuses avaient évolué au sein de ces deux catégories d'entreprises. Et qu'est-ce que ça vous a donné comme résultats ?

Caroline Coly : Alors, beaucoup de choses ! Alors, pour être exacte on a utilisé à la fois la méthode des différences de différences, mais aussi une méthode qu'on appelle de triples différences. Donc je vais commencer dans l'ordre, parce que dans le papier on commence par les triples différences. Donc la triple différence, ce qu'on fait, c'est qu'on compare les femmes aux hommes dans ces entreprises "à fort risque" versus "plus faible risque", avant et après MeToo. Et ce qu'on voit, c'est que le taux de sortie des femmes comparé aux hommes dans les établissements "à fort risque", versus "plus faible risque", le taux de sortie des femmes, en fait, il l'augmente de 9% ce qui est énorme

PRESAGE : Le taux de sortie, c'est les femmes qui quittent le marché du travail ?

Caroline Coly : Qui quittent leur entreprise, pas forcément le marché du travail, elles peuvent après retrouver un autre emploi.

Et ce qui est intéressant c'est qu'on voit que cette augmentation elle est totalement tirée par une augmentation de la sortie des femmes de ces entreprises, et pas par une augmentation de la sortie des hommes de ces entreprises. Et ça on le voit notamment en faisant les différences de différences : donc on va comparer les femmes qui sont dans des établissements "à fort risque" avec des femmes qui sont dans des établissements à plus faible risque, et on fait la même chose pour les hommes. Et c'est là qu'on voit l'effet totalement tiré par les femmes. Et en fait c'est intéressant, parce que par exemple moi, quand j'ai commencé ce papier, je pensais vraiment qu'on allait plutôt voir un effet complètement opposé à ce que j'ai trouvé, c'est à dire qu'en fait les femmes allaient moins partir de ces entreprises, parce que les conditions de travail allaient s'améliorer, et qu'au contraire on allait peut-être voir plus de sorties des hommes, si les entreprises décidaient de licencier plus les hommes qui étaient des harceleurs. Et ce n'est pas du tout ce qu'on voit. Et ce qui est intéressant dans notre papier, c'est qu'on peut distinguer le mécanisme de sortie des femmes : donc on peut voir si les femmes démissionnent, si elles arrivent à partir à travers une rupture conventionnelle, ou si elles sont licenciées. Et ça c'est important parce que, par exemple au moment de MeToo on a eu pas mal de témoignages de femmes aussi qui disaient "En fait moi, quand j'ai essayé de dénoncer, et ben en fait on m'a licenciée, j'ai dû partir". Et ce qu'on voit, effectivement, c'est que effectivement il y a une petite partie de femmes, l'augmentation des sorties il est drivé par une augmentation des licenciements, c'est à peu près 25% de notre effet. Et donc ça c'est cohérent avec une enquête, par exemple menée par le Défenseur des droits en 2014, qui montre que 40% des femmes victimes de harcèlement ont des répercussions négatives sur leur carrière. Donc ça peut être licenciement, blocage de carrière, non-renouvellement de contrat. Mais ce qui est intéressant, quand même, c'est qu'on voit que le reste de l'effet - donc les 75% restants - ils sont tirés par les démissions et les ruptures conventionnelles. Et la plus grande partie, donc 50% de l'effet, c'est tiré des démissions. Et donc ça c'est intéressant : ça veut dire que ce

sont surtout beaucoup des femmes qui décident de quitter leur entreprise. Bien sûr, ça n'exclut pas que peut-être des femmes ont été poussées à la démission aussi, mais ça veut aussi dire que ces femmes quittent leur entreprise et qu'elles n'ont pas droit au chômage. Parce qu'en France, quand on démissionne, on n'a pas le droit au chômage. Et effectivement, quand plus tard on utilise une autre base de données, de panel, où on suit les gens dans le temps, on voit que 60% de cet effet sur les sorties ça va être suivi d'une période de chômage pour les femmes. Et, en moyenne, cette période de chômage elle va être de plus ou moins 9 mois et demi, donc c'est aussi beaucoup.

Dans notre papier on voit que c'est beaucoup les femmes cadres qui sont concernées par cet effet MeToo qui sortent des entreprises, donc c'est peut-être des femmes qui ont un peu plus de moyens que les autres. Mais quand même, 2 mois et demi c'est beaucoup. Donc il y a potentiellement aussi des effets négatifs sur leurs économies, sur leur carrière, et cetera. Donc ces résultats sont un peu décourageants au final parce qu'ils indiquent que ces entreprises qu'on a identifiées comme à haut risque pour les femmes, elles ne changent pas suffisamment leur atmosphère de travail, ou n'arrivent pas suffisamment à protéger ces femmes qui dénoncent, pour empêcher ces femmes de partir. Et on voit que les femmes qui partent, pour certaines du coup, et bien elles renoncent au chômage pour fuir ces comportements toxiques. Et en plus on voit qu'il y a en général une assez longue période de chômage qui peut suivre.

PRESAGE : Et comment vous expliquez ces résultats. Finalement ce choc exogène de MeToo il a eu quelles conséquences sur le marché du travail ?

Caroline Coly : En fait, il semblerait que MeToo ça ait été un choc d'information. Donc vous avez toutes ces femmes qui subissaient ces comportements toxiques au travail, et là il y a un gros mouvement social qui arrive où 1) elles se rendent compte qu'elles ne sont pas seules. Il y a plusieurs papiers, notamment en psychologie, qui montrent que le sentiment d'isolement que provoque le harcèlement sexuel ça fait douter de soi, ça crée énormément d'insécurité, et les femmes ont tendance, du coup, à se sentir coupables du harcèlement qu'elles subissent. Et donc le point numéro 2) du coup c'est, elles se rendent compte que c'est pas normal de subir ça. Et en fait, nous quand on avait fait ce papier, on avait parlé avec des personnes qui travaillent à l'association contre les violences faites aux femmes au travail, et Marilyn Baldeck notamment, qui nous avait dit qu'en fait ce qui se passait avant MeToo c'est que les femmes subissaient, subissaient, subissaient, jusqu'à ce qu'elles arrivent, en fait, à un point de de rupture, et elle se mettaient en arrêt maladie. Et elles se mettaient en arrêt maladie jusqu'à l'épuisement de leurs droits, donc en France, à l'époque, peut-être c'était 2 ans, je ne sais pas combien c'est maintenant. Et en fait, au moment que leur droit à l'arrêt maladie se finisse, et qu'elles doivent retourner au travail, elle se rendent compte que c'est plus possible, elles n'y arrivent pas. Et je pense que MeToo ça crée un gros changement des normes sociales autour de la question des violences sexuelles, et en fait les femmes se rendent compte que c'est pas normal ce qu'elles subissent et elles décident de partir. Alors qu'avant peut-être qu'elles seraient restées plus longtemps plus longtemps, jusqu'à ce que leur santé mentale n'en puisse plus. Et effectivement il y a un papier de recherche par deux chercheurs Levy et Mattsson qui montre que suite à MeToo, les plaintes pour violences sexuelles dans les pays de l'OCDE augmentent de 13%. Donc c'est beaucoup. Donc on va avoir plus de femmes qui vont dénoncer, notamment au travail, ce qui leur arrive. Et donc on va avoir certaines femmes qui démissionnent, d'autres qui

arrivent à négocier des ruptures conventionnelles, et d'autres qui malheureusement vont se faire licencier.

PRESAGE : Et en tant qu'économiste est ce que vous pouvez proposer des pistes d'actions ou peut-être des pistes de réflexion à partir de ces résultats ?

Caroline Coly : Alors j'aimerais juste ajouter qu'il y a quand même une petite note positive dans tout ça, que le papier n'est pas complètement déprimant. Donc on utilise aussi à un moment des données de panel, c'est-à-dire des données qui suivent les gens dans le temps. Et on observe que les gens qui sont dans ces entreprises "à haut risque" au moment de MeToo comparés aux gens qui sont entreprises "à plus faible risque", les femmes, mais aussi des hommes, qui partent de ces entreprises se dirigent ensuite vers des entreprises où il y a plus de femmes. Et notre théorie, c'est qu'en fait les gens utilisent le pourcentage de femmes dans les entreprises comme indicateur du risque de harcèlement. Et ce qui est intéressant c'est qu'on voit aussi les hommes, certains hommes, faire ça. Donc ça veut dire que pour certains hommes aussi ça devient important comme critère en quelque sorte. Donc pour certains hommes qui sont dans une entreprise très toxique, ça va aussi être important dans le futur de trouver des entreprises qui sont un peu meilleures.

Et donc pour revenir sur votre question, je pense qu'il y a plusieurs problèmes qu'il faudrait adresser selon moi.

Le numéro un, c'est le système de justice qui est complètement défaillant. Donc plus de 80% des plaintes je le rappelle pour harcèlement sexuel sont classées sans suite en France. Donc il y a une sorte d'impunité des harceleurs. Dans l'enquête du Défenseur des droits, qui date de 2014 quand même il faut le préciser, 95% des femmes n'ont pas porté l'affaire devant la justice. Je pense qu'il y a plusieurs raisons : elles savent très bien que ces procédures sont longues, elles sont très chères, et que souvent il n'y a pas de résultats, l'impunité elle est énorme. Par exemple, je sais que pour les violeurs, c'est moins de 1% qui sont condamnés. Et donc, tant qu'il y a de l'impunité, en fait, ces harceleurs ils vont continuer. Souvent dans les entreprises ils ne sont pas licenciés, en termes de justice il n'y a pas vraiment de risque, donc pourquoi arrêter ?

Ensuite il y a l'éducation, et je pense que là il y a beaucoup d'associations qui se battent pour ça. Il faudrait, en fait dès l'école mettre en place des formations égalité femmes-hommes.

Et pareil, en fait, il faut aussi des formations dans les entreprises, mais aussi que les entreprises soient au courant de leurs obligations légales. Les entreprises aujourd'hui elles ont une obligation de protection des employés. Et beaucoup des entreprises ne l'appliquent pas, enfin ne le savent pas, ou décident de ne pas l'appliquer. Et un exemple très simple : par exemple, une entreprise qui se rend compte que son comptable pique des sous dans la caisse de l'entreprise, on va le mettre à pied, et on va le suspendre soit avec salaire, soit sans salaire peu importe, mais quand c'est du harcèlement sexuel "Ah, mais c'est présomption d'innocence". Mais en fait les gens oublient que la présomption d'innocence, c'est devant la justice. Une entreprise a une obligation de protéger ses salariés. Donc quand une salariée ou un salarié vient dire "et bien moi je suis harcelée sexuellement par untel", l'entreprise a l'obligation de protéger ce salarié et de mener une enquête. Et pendant que cette enquête est menée, potentiellement, de suspendre l'employé qui est accusé. Et voilà, et en fait je pense ça pose aussi vraiment la question des sanctions pour les entreprises qui sont défaillantes à ce sujet aussi. Parce qu'on a des entreprises, certes, qui ne savent pas qu'il faut mettre en place ce genre de procédure, mais des entreprises qui le savent et qui ne

font rien, et qui ne protègent pas les employés victimes, et notamment qui les licencient. Et je pense que ça c'est très grave, et ça pose vraiment la question, encore une fois, revenir au système de justice, et peut être mettre des sanctions plus importantes pour en fait que les entreprises y réfléchissent à deux fois avant de pousser les victimes vers la porte.

Et enfin, le dernier point, qui peut paraître peut-être moins important après MeToo, mais qui je pense toujours est très important, c'est qu'il faut une meilleure information des femmes. Nous on observe que MeToo il a eu un effet très fort sur les femmes cadres, mais beaucoup moins dans d'autres catégories socio-professionnelles. Et effectivement, il y a d'autres informations qui arrivent par d'autres canaux qui montrent qu'en fait les femmes, par exemple, ouvrières elles étaient beaucoup moins informées de leurs droits, voire même pas du tout informées de MeToo. Et je pense que ça montre l'importance des campagnes de sensibilisation pour donner des outils pour se défendre, et là il y a je pense à Nous Toutes ou l'AVFT qui font des travaux formidables pour que les femmes, en fait, sachent identifier leur harcèlement sexuel plus vite, pour pouvoir mieux se protéger, et aussi savoir vers qui se tourner quand elles sont victimes de telles affaires.

PRESAGE : Merci, c'était très clair.

Caroline Coly : Merci.

PRESAGE : Genre et cetera c'est le podcast du Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre de Sciences Po. La musique est signée Lune. Un lien vers la transcription de cet épisode est disponible en description, ainsi que des références bibliographiques

Si vous avez aimé cet épisode, n'hésitez pas à ajouter des étoiles sur votre plateforme d'écoute et à le faire connaître autour de vous merci et à bientôt.