

Lilian Halls-French
Inspection Générale du Tourisme
Mission Femmes et Tourisme

LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TOURISME

8 mars 2003

PREAMBULE

Ce travail sur la place des femmes dans le monde du tourisme est largement centré sur l'accès aux fonctions de décision, d'une part en raison du caractère symbolique que revêt cette dimension par rapport à notre sujet d'étude, d'autre part parce qu'elle apparaît pour les femmes elles mêmes comme le signe le plus évident des déséquilibres actuels..

L'étude terrain, dont ce rapport constitue la synthèse, a comporté trois phases :

- une phase de recherche documentaire,
- des entretiens en face à face auprès d'un échantillon représentatif de dirigeantes et dirigeants du monde du tourisme (les caractéristiques de l'échantillon figurent en annexe de ce rapport),
- une enquête quantitative, complémentaire, par questionnaire (150 questionnaires exploités).

Les citations extraites des entretiens sont transcrites en *italiques*. Elles sont suivies de la lettre H lorsque l'interviewé est un homme. La liste jointe en annexe fournit des repères sur les secteurs d'activité , sexe et fonctions de l'interviewé(e).

La taille des échantillons, qu'il s'agisse des entretiens ou des questionnaires, est suffisante pour donner un éclairage pertinent sur la place et le rôle des femmes dans le monde du tourisme. Néanmoins, cette étude garde un statut exploratoire qui appellera, si le ministre le juge utile, d'autres développements.

Je remercie sincèrement toutes celles et ceux qui ont bien voulu contribuer à cette étude et qui - en dépit de convictions parfois très diverses - y ont consacré de leur temps, soit en remplissant le questionnaire, soit en m'accordant un entretien .

PLAN

Préambule

Introduction

I. Le tourisme : un secteur féminin et féminisé

1. Les femmes occupent la majorité des emplois dans les activités liées au tourisme
2. Les femmes ont un rôle déterminant dans les petites entreprises à caractère familial
3. Un rôle largement méconnu

II. Les déséquilibres ou les figures de l'inégalité

1. L'inégal accès des femmes aux responsabilités
2. Une inégalité de salaires, de statut, de carrière
3. Une situation qui contribue aux difficultés de recrutement de l'industrie du tourisme

III. Les raisons de cette situation : représentations et réalités.

A. Des obstacles généraux

1. L'articulation vie professionnelle /vie familiale
2. Les stéréotypes de sexe
3. L'intériorisation de cette inégalité par les femmes elles-mêmes

B. Une situation particulière liée aux spécificités du tourisme

1. Un relatif retard par rapport à l'évolution générale
1. Le handicap de la formation
2. Un ancrage culturel masculin
3. Les valeurs –clé de la profession
4. La tyrannie de l'apparence
5. Les déplacements et l'organisation du travail
6. La question du pouvoir et le vécu des dirigeantes

IV Une évolution nécessaire dans l'intérêt du secteur

1. Une ébauche de changement, mais un processus néanmoins très lent
2. Un mouvement qui ne peut que s'amplifier
3. Les actions initiées dans le cadre du Secrétariat d'Etat au Tourisme

Conclusion

Préconisations

INTRODUCTION

Le tourisme est l'un des secteurs les plus dynamiques de l'économie française, en termes de contribution au PIB, en termes d'emploi, comme en termes de balance commerciale.

Il présente une autre caractéristique : c'est un secteur dans lequel les femmes jouent un rôle déterminant comme prescriptrices et consommatrices d'une part, comme prestataires d'autre part.

Elles y ont investi des métiers et acquis des responsabilités jusque là réservés aux hommes : directeur d'hôtel, sommelier, chef cuisinier sont des professions qui se conjuguent désormais au féminin. Ce faisant, les femmes ont vaincu les préjugés et obtenu la reconnaissance de leurs pairs.

Elles occupent par ailleurs une place de premier plan dans le tourisme rural : c'est très souvent à l'initiative ou sous la responsabilité des femmes que se développent les activités dans ce domaine, répondant à une demande de plus en plus forte de tourisme vert.

Toutefois, le nombre des femmes dans les instances dirigeantes du tourisme et leur visibilité sont encore loin de correspondre à leur rôle et à leurs compétences. Leur apport et la nécessité de prendre en compte leurs contraintes particulières ne sont pas encore reconnus.

La sous-représentation des femmes dans la prise de décision et le sous-emploi du potentiel de talents et de compétences qu'elles représentent ne sont pas spécifiques au tourisme, mais c'est probablement l'un des secteurs où les conséquences, notamment économiques, de cette situation apparaissent les plus dommageables.

Il s'agit donc ici moins d'étudier « les femmes actrices du tourisme », que d'analyser un secteur économique en éclairant les différences entre les hommes et les femmes dans les aspects majeurs de cette activité

Dans une période où le chantier ouvert par les pouvoirs publics sur l'égalité professionnelle et la parité ont porté la question générale de l'égalité hommes / femmes au cœur de l'actualité, ce rapport a pour objet de présenter un état des lieux en donnant la parole aux femmes, actrices majeures du tourisme, et d'amorcer des pistes de réflexion pour une évolution de ce secteur plus conforme à l'intérêt et aux attentes des femmes, comme aux besoins mêmes de ce domaine d'activité.

I. LE TOURISME : UN SECTEUR FEMININ ET FEMINISE

« Le tourisme est très attractif pour les femmes modernes au sens où elles veulent travailler dans des métiers de contact, de relations. Quel que soit leur niveau, elles peuvent être reconnues pour des interlocutrices à part entière »(H)

Les femmes occupent la majorité des emplois dans les activités liées au tourisme

Elles représentent ¹

- 60% des effectifs dans l'administration
- 85% dans les offices du tourisme et syndicats d'initiative
- 66% dans le secteur des hôtels cafés restaurants
- 70% dans les agences de voyage, les tour opérateurs
- 70% dans les Comités Départementaux du Tourisme
- Plus de 50% dans le secteur du Tourisme Social et Associatif et les Parcs de Loisirs.

Globalement , les activités caractéristiques du tourisme font appel à une plus forte proportion de femmes que l'ensemble des activités économiques, même si la répartition hommes/femmes apparaît très contrastée selon les secteurs d'activité.

Entre les deux extrêmes que sont, d'un côté le thermalisme et la thalassothérapie avec 73% de femmes, et de l'autre les remontées mécaniques avec seulement 28%, on trouve des secteurs très largement féminisés comme les agences de voyages et les OTSI, des secteurs où les femmes représentent environ la moitié des effectifs : les hébergements touristiques hors hôtels, les hôtels, les cafés, ainsi que le secteur des restaurants où les femmes sont un peu plus minoritaires.(Lettre de l'Observatoire National du Tourisme juin 2002)

¹ Quelque soit le secteur concerné, le premier constat qui peut être fait concerne la très nette insuffisance de sources statistiques concernant l'emploi féminin. Les données sont soit inexistantes, soit non harmonisées.

A titre d'exemple, la FNOTSI qui présente une nouvelle brochure sur la situation de l'emploi dans les Offices du tourisme et les Syndicats d'initiative, à l'occasion de son congrès (octobre 2000), fournit comme statistiques sexuées le chiffre de l'emploi global et le nombre de femmes selon la taille de l'effectif et la caractéristique de la structure, mais ne dispose d'aucune donnée sur la répartition hommes/ femmes dans les différentes fonctions (encadrement , accueil...).

Cette situation n'est pas spécifique au tourisme. En 1999, un groupe de travail interministériel piloté par l'INSEE et le service des Droits des Femmes a été chargé de recenser les manques statistiques et de faire des propositions afin d'y remédier. Les conclusions de ce rapport font apparaître, au sein de chaque ministère, l'insuffisance d'exploitation de statistiques sexuées et souligne qu'elles font rarement l'objet de publications. De plus il n'y a jamais eu, autour de ces données, de travail interministériel cohérent permettant d'orienter l'action de l'Etat en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

2. Les femmes jouent notamment un rôle déterminant dans les petites entreprises touristiques à caractère familial et particulièrement dans le tourisme rural

Le tourisme rural est une activité en plein développement . Il associe l'initiative locale, les collectivités, les entreprises et les particuliers. La majorité des actifs du tourisme rural sont des actives.

Le monde rural est caractérisé par de nombreux obstacles à l'accès au travail des femmes en dehors de leur domicile, obstacles liés principalement à l'absence de services de proximité qui rend problématique l'organisation de la garde des enfants, et aux problèmes de transport pour les déplacements professionnels .

A travers le tourisme rural, les femmes sont devenues salariées puis créatrices d'entreprises avec la promotion et la vente des produits de la ferme, l'aide à la découverte du patrimoine local, l'ouverture d'un gîte... L'un des aspects positifs de leur situation est qu'elles ne sont pas obligées de se déplacer et que leur lieu de travail se confond avec celui du foyer. Mais en contrepartie de cet avantage, les sujétions sont énormes. Il leur est ainsi difficile de s'abstraire de l'activité professionnelle pour un temps de loisirs et encore moins de congés.

Les structures créées par les femmes sont souvent de très petites structures aux marges de l'activité agricole dont l'émergence est facilitée par les nouvelles technologies de communication.

« Pour le tourisme à la ferme, Internet est une chance pour une mise en réseau et pour faciliter le développement des responsabilités ... Il faut aider les femmes et être à l'écoute des réseaux existant ? Les chambres consulaires et les comités départementaux du tourisme devraient s'intéresser à cette question »

De plus en plus naissent des formes d'activité qui associent l'utilité sociale et la production de services marchands . Les femmes sont très présentes dans ces nouvelles formes d'économie : elles représentent par exemple 70% des salariés des associations, elles se trouvent au cœur des enjeux du développement durable .

« Par un de ces paradoxes auxquels les agricultrices nous ont habitués, c'est au moment même où profession et famille sont distinguées par l'accès à un statut professionnel, qu'elles mettent leurs vertus domestiques au service de l'exploitation. Mais ces vertus domestiques sont renouvelées, commercialisées, socialisées. Les agricultrices valorisent en effet les produits du terroir, désormais étiquetés et estampillés, participent à toutes les formes de tourisme rural en créant des fermes-auberges et des gîtes ruraux qu'elles aménagent elles-mêmes ; elles s'associent à des projets éducatifs en accueillant des classes-nature [...]. La liste serait longue qui ferait apparaître la reconversion productive des agricultrices vers des fonctions de service concernant l'ensemble de la société ». (Rose- Marie Lagrave « Les Agricultrices » Revue Lunes n°4 p. 21)

3. Un rôle largement méconnu.

Les organisations professionnelles en milieu rural : chambres de commerce, chambres des métiers, syndicats professionnels se sont désintéressés des femmes jusqu'à une période récente. La situation est la même dans le domaine de la formation professionnelle. Les femmes ont commencé à investir ces structures et à y jouer un rôle très actif .

« Le rôle des femmes dans le tourisme rural échappe encore à l'aménageur, comme au développeur ou aux entrepreneurs (fonctions n'existant , ne serait-ce que dans le vocabulaire, qu'au masculin ! » (in « Femmes artisanes du développement touristique rural en Rhône-Alpes ». CEDAET Juin 99).

La prise en considération des aspirations des femmes à une véritable reconnaissance et l'élaboration de solutions adaptées à leurs besoins conditionnent pourtant dans une large mesure l'avenir des petites entreprises familiales d'agro-tourisme : laisser les femmes se détourner de ces entreprises, c'est souvent les condamner à disparaître .

Le secteur du tourisme en Languedoc-Roussillon a été pris comme champ d'expérimentation dans le cadre du contrat de Plan entre l'Etat et la région, pour démontrer l'opportunité du rôle des femmes dans le développement régional.

A l'initiative de l'Assemblée des Femmes, en 2001, un colloque régional a permis de dresser un état des lieux. Il a mis en évidence une méconnaissance du rôle des femmes qui concerne tous les secteurs du tourisme soulignant que, bien qu'elles soient majoritaires en nombre, *« elles y ont grosso modo un statut de minorité »*.

Ce colloque a débouché sur un projet d'action destiné, dans un souci d'amélioration des politiques régionales, à faciliter l'accès des femmes à l'activité et à l'emploi : *« Vers la parité dans l'économie touristique du Languedoc-Roussillon. Comment favoriser l'accès des femmes aux politiques publiques ? »*²

Les données sur les promotions dans les ordres nationaux ces dernières années, pour anecdotiques qu'elles puissent paraître, sont significatives de la non-reconnaissance des femmes: alors qu'elles sont majoritaires en nombre dans l'activité, 70% des promus, au titre du tourisme, dans l'Ordre National du Mérite et plus de 80% dans l'ordre de la Légion d'Honneur sont des hommes.

² cf annexes

II. LES DESEQUILIBRES OU LES FIGURES DE L'INEGALITE

« On entend par égalité, l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Le concept d'égalité entre les sexes, hors de toute référence aux différences liées au sexe, s'oppose simplement au concept d'inégalité entre les sexes, c'est à dire aux disparités des conditions de vie des femmes et des hommes. Il soutient le principe d'une participation totale des femmes et des hommes à la vie en société. » (rapport final d'activité du groupe pour une approche intégrée de l'égalité. Conseil de l'Europe 1998).

Le maintien des femmes dans la sphère privée et domestique a longtemps structuré l'organisation de la société française. L'une de ses conséquences aujourd'hui est la contradiction entre la participation croissante des femmes aux activités publiques dans tous les domaines et leur raréfaction au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie des responsabilités.

1. L'inégal accès des femmes aux responsabilités .

« Les femmes sont confinées dans les qualités d'accueil. Pourquoi leur renie-t-on la capacité de gérer ou de diriger ? »

Lors de la plupart des réunions ou congrès des instances du tourisme , on ne voit pratiquement que des hommes à la tribune. La mixité qui caractérise le monde du travail aujourd'hui, c'est à dire l'accès des femmes à la plupart des métiers, souligne l'archaïsme d'assemblées exclusivement masculines.

Lorsqu'on examine les organigrammes des diverses structures du tourisme, le faible nombre de femmes dans les instances de direction est remarquable³

- 7 femmes pour les 31 postes de l'organigramme de direction de l'administration du tourisme
- 9 femmes Déléguées Régionales au Tourisme sur 26
- 6 présidentes et présidentes déléguées et 5 directrices de CRT sur 24.
- 3 femmes présidentes de CDT et 24 directrices sur 97
- Aucune femme à la tête des grandes fédérations professionnelles à l'exception des Logis de France.

Le constat de la « non- visibilité » des femmes est quasi unanime parmi les interviewés ; cette absence est d'autant plus significative que les femmes sont, dans toutes les sphères d'activité, particulièrement nombreuses.

De la même façon, en dépit du rôle déterminant tenu par les conjointes-collaboratrices dans les petites entreprises à caractère familial , leur apport n'est pas reconnu et leur statut n'est pas valorisé⁴.

³ cf annexe

⁴ cf le rapport élaboré en 1999 par le Délégué Régional au Tourisme d'Alsace, Philippe Légli, sur «la valorisation du rôle du conjoint dans les entreprises hôtelières à caractère familial »

On constate néanmoins dans le tourisme, comme dans tous les autres secteurs, une évolution du rôle des femmes et de leur présence dans les instances dirigeantes; mais cette évolution est extrêmement lente, voire, aux dires de certaines, quasi-imperceptible.

Si, globalement, le nombre de cadres féminins augmente, les femmes continuent d'occuper en plus grande proportion des postes moins qualifiés que les hommes et elles sont sur représentées dans les catégories les moins bien payées..

2. L'inégalité des salaires, des statuts, des carrières.

Des salaires plus faibles

« Les femmes ont toutes des difficultés en termes de salaires ; c'est l'horreur : à poste égal, compétence égale, ancienneté égale, il y a un décalage d'environ 20% et je reste modeste »

L'inéquité des salaires à responsabilités égales, dans le tourisme, est soulignée par de nombreuses femmes.

Cette situation n'est naturellement pas spécifique au tourisme: Aujourd'hui, tous secteurs d'activité confondus, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes restent très importants : 22% chez les ouvriers, 9,6% chez les employés, 32,7% chez les cadres. Les différences de salaires entre hommes et femmes sont un peu moins marquées dans l'administration, mais des écarts de salaires à grade égal persistent, provenant surtout des différences dans les primes reçues (primes d'ancienneté et primes fonctionnelles).

La loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001 qui porte la volonté d'instaurer le dialogue social sur cette question, permettra-t-elle de faire évoluer durablement la situation ?

Des emplois plus précaires

43% des femmes travaillent à temps partiel, dans le tourisme, contre 21 % des hommes⁵.

De même le taux de chômage féminin (13%) reste supérieur à celui des hommes, même si l'écart diminue.

⁵ Ces chiffres reflètent une donnée plus générale : d'après l'INSEE, 85% des emplois à temps partiel sont féminins

Des carrières plus difficiles

« Ce qui me vient immédiatement à l'esprit, c'est le peu de femmes qui ont réussi dans le tourisme ces 20 dernières années »

Là encore, cette situation n'est pas propre au tourisme⁶ : Si 75% des femmes aujourd'hui travaillent dans notre pays, les trois quarts d'entre elles ont un statut d'employée et seuls 2% sont des cadres dirigeants.

L'Association des Femmes Diplômées des Universités constate que, parmi les candidats à un poste, les femmes sont souvent plus diplômées que les hommes mais que les candidatures féminines ne sont généralement privilégiées que pour des postes fonctionnels dépourvus de pouvoir.

« Les hommes prennent les postes de direction. Donc les femmes surdiplômées concurrencent des femmes de niveau inférieur. C'est vrai pour l'administration où on voit des femmes ayant un DEA postuler pour des postes de catégorie B, niveau Bac »

Quel que soit le niveau de diplôme, les hommes valorisent mieux leur formation que les femmes et obtiennent des rémunérations plus élevées : à diplôme égal, les hommes occupent souvent des emplois hiérarchiquement plus élevés que ceux des femmes, d'autre part les femmes sont plus nombreuses que les hommes à interrompre momentanément leur carrière, notamment en raison de leurs maternités, et leur expérience professionnelle est alors plus courte.

« Les femmes dans leur majorité stagnent en matière de carrière. Il y a ségrégation et favoritisme. Les femmes ont moins de possibilités que les hommes ».

Dans la sphère économique, les femmes représentent moins de 14 % des chefs d'entreprise de plus de 10 salariés et parmi les dirigeants des 200 premières entreprises françaises, on ne compte aucune femme.

Dans les entreprises, elles prennent rarement part aux orientations stratégiques ; elles occupent le plus souvent les postes de responsables de la communication, des ressources humaines ou du marketing .

Dans son rapport au nom du Comité Economique et Social, le 20 décembre 2000, sur la place des femmes dans les instances économiques, Madame Michèle Cotta souligne les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux postes de responsabilité dans ces instances : ségrégation des métiers, discriminations salariales, difficultés d'articulation des temps de vie.

Même si les conditions dans la fonction publique sont plus avantageuses : absence de discrimination, recrutement par concours..., les femmes, si l'on exclut le corps enseignant, ne représentent que 27 % de l'encadrement de la fonction publique.

⁶ Elle n'est pas non plus propre à la France : selon une étude de la commission européenne la proportion de femmes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie-restauration est de 53%. Malgré cette supériorité numérique, les femmes occupent les échelons inférieurs de la structure des professions et perçoivent des rémunérations en moyenne inférieures de 20% à celle des hommes. (« Employment in Europe 2001, recent trends and prospects », juillet 2001).

3. Une situation qui contribue aux difficultés de recrutement de l'industrie du tourisme

Les auteurs du « diagnostic préalable » du projet européen Equilibre⁷ font, en conclusion de leur rapport ce constat :

L'industrie du tourisme se démarque comme l'une de celles où il est le plus difficile de s'occuper d'une famille. Le rapport souligne la corrélation étroite entre cette caractéristique, l'inégalité des situations des hommes et des femmes et les problèmes de recrutement et de fidélisation dans l'industrie de l'hôtellerie restauration.

Et pourtant, aux dires de tous le tourisme conviendrait **particulièrement** aux femmes.

Si, derrière cette affirmation, se profile chez certains la silhouette familière de l'éternel féminin : charme, sourire, convivialité, accueil....

« La sensibilité des femmes est beaucoup plus proche et en affinité avec le métier de TO qui est proche du rêve »(H)

...c'est aussi la reconnaissance d'une convergence certaine entre les atouts nécessaires à l'activité touristique et les qualités acquises par les femmes, au fil de l'éducation des filles, puis de l'expérience domestique : pragmatisme, sens de l'organisation, attention aux autres.... Même si cette reconnaissance s'opère, comme le soulignent plusieurs interviewées, dans certaines limites salariales et hiérarchiques...

« Les femmes dans le tourisme occupent rarement des postes à responsabilités : réputées « créatives » on les accepte volontiers comme petites mains , un peu comme dans la haute couture, mais, de même qu'il y a eu peu de Coco Chanel , il y a peu de grandes figures du tourisme. « (directrice agence de voyages)

Dans un contexte largement caractérisé par la non- reconnaissance des femmes, il est frappant de constater avec quelle constance et quelle unanimité sont valorisées les « qualités féminines » et l'atout qu'elles représentent pour la bonne marche du secteur.

Le rapport du « Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques » analyse ces mécanismes et souligne le frein qu'ils constituent à l' évolution de la situation des femmes :

« Même si une « identité » féminine s'est forgée au travers des conditions particulières qui leur sont faites, ce n'est pas par sa valorisation que se résoudra l'égal accès [des femmes] à toutes les fonctions sociales . Car d'une part, cette valorisation les cantonnera aux fonctions supposées liées à des objectifs sociaux lors de la formation initiale, [....] d'autre part , puisque l'objectif doit demeurer de contrecarrer ce qui forge les inégalités dès la petite enfance, comment vouloir en valoriser le produit ? » (Bilan des réflexions et propositions . Paris, juin 2001.)

⁷ cf annexe

III. LES RAISONS DE CETTE SITUATION : REPRESENTATIONS ET REALITES

« Voilà le tout début de l'histoire. La maison porte l'intime et le domestique. La femme est là depuis des siècles, accumulant des compétences invisibles d'organisation d'accueil, de restauration, de services et de soins. Elle y est encore...mais elle en sort [...] et cela a pris plusieurs générations, cela n'est d'ailleurs pas achevé. » (Marc Pascal. « Les actrices du tourisme rural » (in « Ressources Humaines et Tourisme » .cahiers Espaces n°65. juin 2000)

A. Des obstacles généraux

1. L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle

« Cette jeune femme, elle en veut, elle va arriver, mais à partir du moment où elle est dans cette voie, elle est obligée de sacrifier sa vie familiale, elle ne peut pas avoir d'enfant. J'en connais plusieurs comme ça dans la profession qui se retrouvent face à des challenges trop durs pour tout faire à la fois » (H)

Les relations entre sphère privée et sphère professionnelle pénalisent particulièrement les femmes dans leur parcours professionnel.

Tous secteurs d'activité confondus, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans est passé de 66,1% en 1982 à 76,7 % en 1994. Cette évolution pose deux questions : la première est celle de la répartition des responsabilités domestiques et familiales entre hommes et femmes, la deuxième concerne la prise en charge par la collectivité d'un certain nombre de tâches.

Une répartition inégale des tâches dans la sphère domestique

Globalement, le modèle traditionnel assigne aux femmes et à elles seulement les responsabilités domestiques. Le prix que les femmes ont à payer est la discontinuité de leur activité professionnelle et une difficulté à se qualifier et à accéder à une carrière.

Ainsi la question de l'égalité hommes femmes dans le travail réfère donc immédiatement à celle de la conciliation vie familiale et vie professionnelle.

En effet l'investissement des femmes dans la vie publique ne s'est pas accompagné d'une évolution dans la répartition des rôles au sein de la famille. La tension entre les exigences de la vie privée et celles de la vie professionnelle pèse donc davantage sur les femmes . Ainsi la question de la mobilité professionnelle conduit souvent les femmes à se retirer de la compétition pour les postes de direction et globalement les femmes valorisent moins bien leurs diplômes que les hommes.

« Elles gagnent la même chose au départ, les activités sont les mêmes aussi... mais le chef d'entreprise ne persiste pas dans cette voie, car il va être stoppé par le mariage, puis 6 à 8 mois plus tard elle aura un enfant , donc elle va manquer. Elle n'aura pas de promotion après 4 ou 5 mois d'absence. Le patron sait qu'elle n'est plus mobile à cause du bébé, c'est un frein spectaculaire » (H)

Pour une minorité de femmes, une partie des tâches familiales est sous-traitée :
« Je n'entends jamais ici parler d'enfants malades. On peut à ce niveau de responsabilité faire garder ses enfants » (H)

Pour la majorité d'entre elles, le poids des contraintes domestiques et familiales établit des limites réelles à l'égalité professionnelle. Ainsi, les congés parentaux concernent aujourd'hui presque exclusivement les femmes.

« Pour les femmes qui arrivent, les hommes disent d'elles qu'elles ont fait le choix du 'tout profession'. A partir du moment où on arrive à un poste de responsabilité, chacun s'étonne qu'on ait une vie de famille et surtout des enfants »

Le « choix » du temps partiel

La répartition des tâches dans la sphère domestique n'évolue que très lentement dans notre pays et dans les pays d'Europe, comme en témoigne l'ensemble des enquêtes famille/ emploi et les études sur les budgets- temps.

On constate que le recours au temps partiel - qui concerne à 85 % les femmes - croît avec les charges familiales : en 1994 le temps partiel concerne 45 % des mères de 3 enfants et plus ayant un emploi.

Or une enquête de l'INSEE, sur « les différences de carrière à partir du premier emploi » (Revue Economie et Statistiques ...2002) montre que le différentiel hommes/ femmes en termes de salaires se creuse en raison de la progression du temps partiel qui concerne plus les femmes , et ceci souvent en dépit de leur volonté de travailler d'avantage.

Il faut noter que pour les femmes, la proportion de temps complet parmi les premiers emplois passe entre 1976 et 1992 de 82% à 59%, alors que pour les hommes, elle diminue de 90% à 79% sur la même période. .

« Chez nous, on a confié des responsabilités à des femmes qui travaillent à temps partiel ; elles sont acceptées en raison de leur expérience passée mais ça grince un peu avec les nouvelles arrivées »(H)

Un faux problème ?

Pour un certain nombre d'interviewés, les femmes pourraient concilier vie familiale et responsabilités professionnelles, sous réserve toutefois..

...de cumuler responsabilités ,cursus de formation et maternité.....

« En tant que dirigeant, je n'ai pas de problème de disponibilité avec les femmes cadres ; c'est un problème pour les intéressées elles-mêmes, pas pour leurs dirigeants Personnellement, je suis sorti de SUP de CO à 27 ans ; j'ai commencé à avoir des responsabilités réelles à 30 ans. A 30 ans les femmes ont déjà eu leurs enfants (H)

....et de savoir gérer la pression sociale :

« La charge des enfants est un faux discours. Les femmes peuvent toujours s'organiser...Les femmes doivent aujourd'hui pouvoir choisir sans être jugées »

Pour les femmes exerçant des fonctions de responsabilité, la solution de l'alternance processus de carrière / maternité, semble en tout état de cause moins coûteuse que le modèle du cumul :

*« Moi je voulais être tout... j'ai été mariée, j'ai eu des enfants... **mais vous êtes en concession permanente.** J'ai eu de la chance d'avoir des filles qui ne m'ont pas jugée. Si vous voulez faire une carrière, vous la faites et vous en assumez les conséquences »*

*« Ici (en DRT) les trois chefs de marché sont trois femmes... elles ont pourtant des enfants. La gestion de leur temps n'est pas facile, mais **les femmes sont endurantes.** Les hommes sont beaucoup plus fragiles »*

Selon plusieurs interviewés les femmes auraient une inclination particulière à pencher vers le familial

« Beaucoup de femmes auraient envie de prendre des responsabilités et choisissent un équilibre différent »

« La double journée reste toujours le lot des femmes. Il y a une réaction assez typiquement féminine qui consiste à faire le choix final des enfants , dans un modèle qui est conçu pour des mecs et ça constitue un frein à la carrière »(H)

Pourtant , dans un tel contexte, il semble bien difficile de parler de choix délibéré...ou de libre choix.

Forcément coupables....

. Condamnées à choisir, les femmes sont en effet, d'une certaine façon, nécessairement coupables car, l'organisation domestique et familiale reposant majoritairement sur elles, tout se passe comme si leur choix d'investissement professionnel se faisait inévitablement au détriment de leur famille

« Les quelques grandes dirigeantes du tourisme ont eu beaucoup de mal à intégrer un mode spécifique de fonctionnement. Elles ont dû mener de front plusieurs priorités et intégrer des lieux de pouvoir où il faut se battre. Certaines femmes ont adopté des comportements d'homme : ni mari, ni enfants... »

« Je connais les quelques rares femmes directrices d'administration centrale... elles n'ont pas élevé leurs enfants. C'est affreux de dire qu'il est pénalisant d'avoir des enfants »

...ou au détriment de leur investissement professionnel :

« Quand j'étais DRH, les femmes venaient me voir en me disant « j'ai quelque chose à vous dire, ne vous fâchez pas » pour m'annoncer qu'elles étaient enceintes »

« Quels que soient son sexe et sa propre expérience, on a en tant que chef d'entreprise un vieux réflexe frileux face à la maternité »

« On ne confie pas de responsabilités à des personnes qui sont absentes six mois par an... c'est dans la logique des choses » (H)

« Le problème de la maternité nous rogne un peu les ailes... Il y a toujours chez les patrons les craintes du risque d'absence pour enfant malade »

2. Les stéréotypes de sexe

« Dans l'éducation ce sont les hommes qu'on encourage à se mettre en avant et pas les femmes »

L'ensemble des représentations qui s'attachent à chaque sexe façonnent les modes de pensée et de comportement et ce, dès le plus jeune âge. Parents et enseignants n'éduquent pas les enfants de la même façon selon qu'il s'agit de garçons ou de filles et les enfants se conforment généralement à ce qui est attendu d'eux. La difficulté qu'il y a à transgresser pour sortir de ces rôles traditionnels pré-déterminés, explique largement leur emprise et leur maintien.

« Les femmes font des choses, mais elles se mettent assez facilement en retrait. Les femmes sont plus modestes, elles font, mais elles communiquent peu sur ce qu'elles font. Elles ont tort car pour durer, il faut faire savoir ce qu'on fait. Dès qu'il y a des hommes, ils se mettent en avant »

Ainsi, « les stéréotypes fournissent des explications aux places différentes assignées à chaque sexe et, s'ils ne créent pas de discriminations sociales, ils fournissent les éléments pour les maintenir et pour les justifier ». (M.F.Pichevin. « De la discrimination sociale entre les sexes aux automatismes psychologiques : serions-nous tous sexistes ? » in Ephesia. La place des femmes. Editions la Découverte 1997.)

Ce qu'illustre l'une des interviewées en parlant du tourisme :

« Dans ce domaine, comme dans d'autres, on va avoir facilement des femmes au premier plan pour le charme et l'entre-gens... mais pas forcément dans des postes de bon niveau »

« On pense qu'une femme sera moins capable d'exécuter des fonctions de commandement, ce sont des images qui sont sur le disque dur d'une société »

L'idée d'une antinomie entre femmes et pouvoir est l'un des stéréotypes les plus forts
(Le « pouvoir » est compris au sens de pouvoir hiérarchique et/ou capacité d'influence sur la vie de l'entreprise ou de la structure d'activité)

Plusieurs dirigeantes soulignent ainsi que la façon dont elles sont fréquemment interpellées sur le thème : « comment faites-vous donc ? » « comment avez-vous fait ? », laisse toujours supposer qu'il y a contradiction entre féminité et pouvoir et que l'exercice des responsabilités par les femmes relève de la performancevoire du tour de passe-passe.

Elles remarquent que les hommes ne sont jamais sollicités sur leur propres difficultés à concilier vie familiale et responsabilités.

Deux constats sont avérés :

- le pouvoir est du côté du masculin

« Il est sans doute difficile pour une femme d'affirmer son autorité sans perdre sa féminité ...S'emparer du pouvoir c'est aller vers le masculin ; on qualifie souvent les femmes qui avancent de « vrais mecs » »

« Quand je travaillais là , je me suis étonnée qu'il n'y ait qu'une seule femme chef de centre ' parce qu'elle avait un fonctionnement masculin »...alors que d'autres femmes auraient pu parfaitement faire l'affaire »

- L'exercice du pouvoir par les femmes n'est pas encore entré dans les mœurs

« Le rapport au pouvoir, les femmes le souhaitent , mais elles sont immatures par rapport au pouvoir, elles n'ont pas cette culture : soit elles sont excessives, soit elles sont en retrait »

Ainsi , compte tenu d'un exercice encore très minoritaire, de nombreuses femmes peinent à affirmer leur identité et adhèrent au modèle masculin du pouvoir.

Certains interviewés se bornent à regretter cette situation :

« Quand des femmes veulent trop faire comme les hommes, il y a une dérive »

Les autres s'attachent à l'expliquer :

« Les femmes qui arrivent au pouvoir ont dû se blinder pour avancer, donc elles sont effrayantes »

Les femmes dans leur ensemble auraient donc un rapport « particulier » au pouvoir : soit un désintérêt, soit des modalités d'exercice qui se démarquent -en bien ou en mal- de celles des hommes.

« Il y a deux types de dirigeantes : celles qui vont copier les hommes et nier l'existence de problèmes, et celles qui ont une attitude claire et qui donnent des congés parentaux aux hommes » .

« On est encore dans cette phase où, quand les femmes accèdent au pouvoir, elles sont encore dans l'imitation de l'homme, or l'imitation est toujours moins bien. Elles doivent s'attacher à montrer qu'elles sont l'original et non la copie »

L'égalité professionnelle suppose sans aucun doute la disparition du « modèle masculin ». Disparition d'autant plus souhaitable, aux dires des interviewés, que les femmes, quand elles exercent des responsabilités sans se conformer à ce modèle, le font sur des modes très largement et majoritairement décrits comme plus conformes à l'intérêt du secteur d'activité...

« Le pouvoir intéresse les femmes autant que les hommes, elles en ont besoin pour agir, alors que les hommes c'est pour la représentation de leur propre réussite »

« Les hommes sont plus intéressés par le pouvoir. Dans mon comité de direction, le problème des femmes n'est pas d'avoir le dernier mot mais de faire tourner la boutique »(H)

« Les femmes ont un style de management très différent, on est plus fourmi et moins en représentation, on est plus dans le faire et moins dans le paraître »

« les femmes sont plus sérieuses, plus studieuses, plus tenaces pour faire aboutir les dossiers ; les hommes sont plus attirés par le pouvoir et le paraître »

...comme du collectif de travail

« Ce qui change avec les femmes (dirigeantes) c'est l'accompagnement de la stratégie auprès des cadres avec un système de contrôle de proximité »

« Les femmes cherchent plus à convaincre qu'à imposer ; les hommes c'est tout à fait le contraire »

La plupart des interviewées s'attachent ainsi à souligner le manque à gagner des déséquilibres actuels. Si leur constat est de fait - en creux - assez sévère vis à vis du mode masculin d'exercice du pouvoir, il s'agit avant tout pour elles moins de critiquer que de valoriser celles de leurs collègues qui ont accédé aux responsabilités

Pour elles, en tout cas, il apparaît clairement qu'il n'y a aucune incompatibilité « naturelle » entre le pouvoir et le féminin.

« Il n'y a pas à chercher à savoir s'il y a un gène du pouvoir qui ne serait pas féminin, que les femmes ne possèderaient pas, comme on s'intéressait au moyen âge de savoir si les femmes avaient une âme ! »

Le poids des mots

Le pouvoir étant un attribut traditionnellement masculin, lorsqu'une femme accède aux responsabilités en féminisant la fonction, elle la dévalue socialement.

En conséquence, un titre féminin confère moins d'autorité qu'un titre masculin, même si plusieurs interviewées sont dans la dénégation d'un choix délibéré :

« Je suis directeur du service, on a eu de longues discussions en interne sur ce titre , la majeure partie était pour directeur, car directrice ça fait directrice d'école. Pour les hommes, dans ce milieu, les femmes c'est des secrétaires. Dire "directeur", pour moi, c'était affirmer mieux les femmes... »

« Sur ma carte de visite, je suis directeur général au masculin, je n'y attache aucune importance, je ne pense pas que le masculin crédibilise davantage la fonction.... »

« je me nomme directeur adjoint ; c'est une question d'habitude de langage. »

3.L'intériorisation de cette inégalité par les femmes elles mêmes

« Chez moi les femmes ne veulent pas prendre de responsabilités car elles ont peur de ne pas être à la hauteur. Les hommes non. Ce sont des phénomènes culturels extrêmement profonds »(H)

Alain Bihr et Roland Pfefferkorn expliquent que les modèles inégalitaires persistant dans les familles, *« conduisent les jeunes filles non seulement à intégrer très tôt l'idée qu'en dépit de tout, l'essentiel des tâches domestiques – et notamment les moins prestigieuses – leur reviendra en lot conjugal, mais encore à adapter en conséquence leurs ambitions scolaires et professionnelles » (Hommes- femmes, l'introuvable égalité : la place contradictoire des femmes dans la société française » Recherches et prévisions n° 61- 2000).*

Plusieurs interviewés soulignent ainsi qu'un certain nombre de femmes intègrent les contraintes sociales, en se limitant au constat d'une sorte de fatalité...

« Les hommes disent que c'est un choix des femmes de privilégier leurs enfants, quant aux femmes, elles ont toujours connu ça, c'est comme ça, il y a un certain fatalisme. »

« les femmes par atavisme ne se battent pas sur les mêmes valeurs, trop contentes d'accéder à des postes de responsabilité pour revendiquer sur le plan du salaire... »

....voire en refusant elles-mêmes de prendre des responsabilités dans leur vie professionnelle.

L'idée est très ancrée par exemple que les femmes ont toute leur place dans l'encadrement intermédiaire, mais pas dans l'encadrement supérieur.

« Les femmes ne cherchent pas à monter trop vite, car elles sont conscientes des écueils et des difficultés »

Ainsi le maintien de la distribution traditionnelle des rôles a un impact en termes concrets de temps et de disponibilité mais également en termes de représentations. C'est aussi parce qu'elles prennent en compte le rôle qu'on leur assigne que les femmes valorisent moins bien leurs diplômes que les hommes et souffrent de disparités de carrière.

« je suis directeur –adjoint je n'irai pas plus haut. C'est un plafond de verre. Je n'imagine pas être directeur, cela poserait plus de problèmes que ça n'en résoudrait. »

Ce qui conduit plusieurs interviewées à souligner que ce sont les femmes elles-mêmes qui doivent avant tout défendre leurs droits

« Je le dis sans agressivité, si les femmes n'ont pas conscience de l'injustice régnante et de l'inefficacité actuelle dans la gestion des affaires, tant pis ! »

B. Une situation particulière liée aux spécificités du tourisme

Hormis les difficultés générales décrites ci-dessus, un certain nombre d'obstacles à l'égalité professionnelle hommes/femmes sont liés aux caractéristiques mêmes du secteur du tourisme.

1. Un secteur qui marque un relatif retard par rapport à l'évolution sociale générale

« Il faudrait être capable de penser en termes un peu plus féminins. La solution c'est évidemment l'accès des femmes aux postes de cadres dans tous les domaines.... Le tourisme est dans un contexte qui évolue, un secteur qui reste un peu à part ...Le tourisme a dix ans de retard d'une façon générale » .

La structure du secteur, composé d'une multiplicité de très petites entreprises à caractère familial a notamment pour conséquences :

- Un dialogue social encore très limité, qui constitue à l'évidence un frein à la modernité sociale, et par là-même à l'accès des femmes aux responsabilités.

Plusieurs interviewées voient dans cette situation, qualifiée par l'une d'entre elles de « paléo-management », l'une des premières raisons des déséquilibres du secteur.

« Ce n'est pas le tourisme qui est particulièrement macho, c'est le monde des PME et du petit patronat qui est resté très traditionnel »

« Les premières agences de voyage étaient des entreprises familiales créées par le grand-papa ; cette structure familiale se perpétue. Il existe une forme de paternalisme dans cette profession. ».

« On est sur des modèles qui datent quasiment du 19^{ème} siècle »

- Un retard dans la professionnalisation du secteur

« Nous sommes dans un secteur corporatiste, vieux, qui n'a pas bougé, sauf depuis 5 ans . Les personnes à la tête des entreprises sont les mêmes depuis 20 ans et ça, plus que dans d'autres secteurs »

« Dans le secteur du tourisme, la mentalité des grands dirigeants n'évolue pas de ce point de vue alors que dans les secteurs industriels on pose le problème depuis longtemps en termes de qualité, de professionnalisation »

« Il y a un énorme effort à faire pour la professionnalisation du secteur ; ceux qui ont fait le tourisme ont eu beaucoup d'intuition, beaucoup d'imagination, on manque aujourd'hui de vrais gestionnaires formés et rigoureux c'est lié au manque de cursus universitaire spécifique»

2. Le handicap de la formation

« L'administration interne et les prestations touristiques n'évolueront que si des femmes accèdent aux responsabilités . Il faut donc former des cadres féminins »

Le développement de l'activité féminine est le premier facteur de leur participation à la vie publique . Le second facteur est la qualification croissante de cette activité avec la progression de la formation des filles, des taux de scolarisation et de réussite au baccalauréat supérieurs à ceux des garçons , une présence dans l'enseignement supérieure à 50% , l'ouverture des grandes écoles à la mixité...

Nombreuses dans l'activité , les femmes sont très majoritaires dans les formations supérieures de tourisme .

- Pour le BTS Tourisme et Loisirs , ces dix dernières années les filles sont à chaque promotion entre 8 et 10 fois plus nombreuses que les garçons (elles sont également en proportion plus nombreuses à réussir leur examen.)
- Dans les promotions du DESS tourisme à Paris ces trois dernières années , les filles sont extrêmement majoritaires et ce déséquilibre s'accroît au fil des promotions . (chiffres en annexe)
- En 2002-2003 , la première promotion de licence professionnelle de tourisme à la Sorbonne est composée de 20 filles et d'un seul garçon.

Néanmoins dans le tourisme, à l'instar de la plupart des autres secteurs d'activité, les femmes nous l'avons déjà souligné , valorisent moins leurs diplômes que les hommes .

Par ailleurs, l'organisation actuelle de la formation est perçue par plusieurs interviewées comme un signe de retard du secteur

« Le tourisme n'est pas considéré comme un vrai secteur d'activité , cela commence à la formation »

« Dans la formation, il n'y a pas de filières comme dans les autres industries...il y a un manque de l'industrie touristique à être considérée comme une industrie à part entière, comme en témoigne le fait qu'on a pas de vrai ministère »

Elle est en partie à l'origine des problèmes de recrutement auxquels ce secteur est confronté, comme de ses difficultés d'adaptation :

« Dans le tourisme, les gens se plaignent d'avoir du personnel peu qualifié, mais ils les payent peu et ne les forment pas ; on va chercher ailleurs plutôt que de faire de la promotion interne ».

.

De nombreuses femmes soulignent leurs propres difficultés d'accès à la formation, en raison de l'incompatibilité des sessions avec l'organisation du travail (horaires, périodes de congés scolaires), où avec leur statut (personnel saisonnier).

La mission en cours, confiée à Madame Arlette Franco, députée UMP des Pyrénées Orientales, rendra certainement compte de ces obstacles particuliers .

La formation des conjointes-collaboratrices, dans les petites entreprises du secteur HCR et la validation des acquis de l'expérience, apparaissent comme un point-clé. Dans un contexte de complexité de gestion croissante c'est en effet l'épouse de l'hôtelier ou du restaurateur qui , dans la quasi-totalité des cas, assume à ses côtés le rôle de principale collaboratrice, remplaçant par l'expérience acquise au fil des années une formation classique sanctionnée par un diplôme.

En 1999, le rapport rédigé par le Délégué Régional au Tourisme d'Alsace (connu sous le nom de rapport Léglise) sur « la valorisation du rôle du conjoint dans les entreprises hôtelières à caractère familial » déjà cité, souligne en forme de conclusion :

« Au delà de la défense « démagogique » du droit des femmes dans l'entreprise, la valorisation des compétences par la reconnaissance de celles-ci et l'homologation de la formation et de l'expérience acquise permettraient d'accompagner le développement de ce secteur d'activité économique et touristique au bénéfice de tous ».

Il préconise, pour répondre aux exigences nouvelles de professionnalisation, l'élaboration d'un dispositif de soutien destiné à valoriser le rôle du conjoint. (cf annexes)

3.Un ancrage masculin, une culture du milieu très traditionnelle

En filigrane du discours des actrices du tourisme, se dessine globalement un constat assez critique sur « les mentalités » de ce milieu professionnel : immobilisme , machisme , guerre de positions (masculines)....

« On a l'impression que la présence minoritaire des femmes dans les postes de responsabilité choque peu. C'est un fait acquis que le tourisme est dirigé et fait par les hommes. Le tourisme n'est pas une activité ancestrale , mais les mentalités traditionnelles y sont bien ancrées. »

« Sur le plan des mentalités et de l'état d'esprit des dirigeants, c'est terrible »

« C'est un machisme très larvé mais très présent.. Je plains les jeunes femmes qui s'engagent dans la profession »

« Les femmes font peur, je crois . Je sais que je fais peur, on ne me l'a jamais dit en face mais je sais qu'on ne m'a pas proposé certains postes à cause de ça .On a toujours peur d'embaucher un adjoint qui vous fait de l'ombre ; quand c'est une femme, c'est encore pire».

La culture traditionnelle du monde du tourisme apparaît bien comme un obstacle important à l'évolution de la place des femmes dans ce milieu. L'analyse des réponses au questionnaire le montre : si cette évolution est perceptible pour la très large majorité des femmes , elle leur apparaît beaucoup plus sensible dans l'accès des femmes aux métiers ou aux fonctions que dans le changements des mentalités de la profession ou l'état d'esprit des dirigeants.

4.Les « valeurs clé » de la profession :

Nous avons souligné le contraste existant entre une situation caractérisée de fait par la non reconnaissance des femmes et l'insistance avec laquelle sont valorisées les « qualités féminines » et l'atout qu'elles représentent pour la bonne marche du secteur.

En parallèle, il apparaît que les valeurs qui structurent les professions du tourisme et qui sont si souvent décrites comme **particulièrement en phase avec les « qualités féminines »** contribuent à maintenir les femmes dans les limites de ces aptitudes « naturelles » et à perpétuer la répartition traditionnelle des rôles :

« Le fait que le tourisme colle aux capacités traditionnelles des femmes pose un problème... c'est la version industrielle de l'exploitation des femmes qu'on voit à la maison »

- C'est vrai pour la « bonne gestion domestique »

« Parmi les freins à l'évolution, il y a certainement le parallèle entre le métier et la répartition traditionnelle des rôles dans la société ; les vacances c'est aller répliquer sa sédentarité ailleurs : dans son chez soi, c'est la femme qui accueille, c'est la femme qui sert, c'est la femme qui décore »

- C'est aussi vrai pour l'accueil et la convivialité

« Le rôle traditionnel de la maîtresse de maison est très valorisé par les hôteliers »

« Un hôtel c'est un home en grand avec une logistique particulière, gestion, ambiance, accueil. Avec les femmes on sent une manière de gérer différente, je revendique de ce point de vue la différence »

Ces « valeurs », en renforçant le poids des stéréotypes, contribuent à maintenir les femmes dans les rôles d'exécution...

« le fait qu'il y ait beaucoup de femmes dans les activités de l'accueil masque un peu les problèmes : là où les décisions se prennent, il n'y en a pas »

...à tel point que la valorisation des qualités féminines, comme atouts pour travailler dans le secteur du tourisme, est perçue par certaines interviewées comme une provocation :

« Dire que le tourisme est idéal pour les femmes c'est presque une insulte : la très grande majorité d'entre elles sont hôtesse, gouvernantes ou femmes de chambre. »

5. La tyrannie de l'apparence

« Dans cette profession, le premier atout est la séduction, pour les hommes et pour les femmes »(H)

« La tyrannie de l'apparence n'est pas propre au tourisme, même si dans le tourisme les stéréotypes sont plus marqués car c'est un métier d'interface et de contact »

Le terme très fort de « tyrannie » employé par l'une des interviewées, souligne combien, pour la quasi- totalité des dirigeantes consultées, cette dimension du métier est vécue sur un mode négatif :

- il est difficile à une femme de se faire accepter si elle n'est pas proche du « top-model » :

« Quand on est jeune et femme, on a un handicap, mais passé un certain âge on en a deux ! »

« Les gestionnaires des grands comptes sont souvent des femmes, souvent pour des raisons de relations (au sens de capacités relationnelles). Ce n'est pas nécessairement glorieux, mais c'est souvent pour des raisons tactiques liées à la capacité de séduction. »(H)

- mais il lui est aussi difficile de s'imposer quand elle l'est ! :

« Les hommes ne se privent pas eux pour séduire. Les femmes doivent-elles avoir l'image d'une matrone sans séduction pour s'imposer ? »

Les interviewées mettent ainsi en avant toutes les conséquences néfastes que cette approche du métier a pour les femmes..

« Très longtemps on a considéré que les hôtesse... ou les animatrices étaient des filles faciles »(H)

« Je me suis galvanisée... on m'appelait la vierge de fer ; y compris dans le tourisme social, Il fallait que je me protège. »

...tout autant que son caractère rétrograde :

« Actuellement on recrute dans des restaurants à Paris sur le physique, ça ne peut pas durer, c'est un signe de régression, alors que les femmes deviennent de plus en plus clientes et décideurs ».

6. Les nombreux déplacements et l'organisation du travail

La difficile articulation entre vie privée et vie professionnelle développée plus haut est pour la plupart des interviewées plus problématique encore en raison de la nature même de l'activité :

- C'est un métier où il faut bouger

« C'est un métier où il faut beaucoup bouger ; à partir du premier enfant cela pose des problèmes : on ne peut pas faire abstraction des problèmes globaux posés par les gardes d'enfants »

« Il faut être très attentif au fait que, dans notre secteur, on voyage énormément , donc ça force le trait : la disponibilité nécessaire est énorme »

Ce handicap est relativisé néanmoins par certains qui considèrent que tous les postes à responsabilité, quel que soit le secteur concerné requièrent des déplacements professionnels assez fréquents.

- Le tourisme est un « métier sans heure »

« Le tourisme est un métier sans heure...Il y a énormément de jeunes femmes attirées par ce métier et on a des femmes à la tête de certains gros établissements qui réussissent merveilleusement, mais elles ont une vie indépendante » (H)

- L'empreinte du modèle masculin sur ces métiers,

c'est à dire - pour certaines- la présence à toute heure et la disponibilité permanente pour des réunions ou des déplacements imprévus comme preuve d'une implication personnelle dans les responsabilités, voire de la capacité à les assumer.

« Pour beaucoup de femmes, le modèle de réussite est masculin, avec des temps de présence faroucheux »

Un tel système contribue largement à exclure les femmes qui, lorsqu'elles sont en mesure de décider elles mêmes de l'organisation du travail, sont décrites comme souvent très attentives à cet aspect des choses.

« En termes d'organisation du travail, comme il n'y a pas de femmes dans les instances directionnelles, cela ne fait pas sérieux de partir avant 20 heures...Il y a une confusion entre temps passé et efficacité »

Néanmoins, comme pour les déplacements professionnels, tous ne voient pas là une spécificité du secteur mais bien plutôt une caractéristique française (à l'opposé du modèle anglo-saxon).

7. La question du pouvoir et le vécu des dirigeantes

La hiérarchie des raisons qui freinent l'accès des femmes aux responsabilités est diversement appréciée en particulier selon que l'interviewé est une femme ou un homme.

- Pour les dirigeants masculins , c'est au manque de disponibilité des femmes qui cumulent responsabilités professionnelles et familiales qu'il faut imputer la faible féminisation des emplois de direction, puis viennent le poids des traditions et ce qui relève d'un manque d'inclination des femmes elles mêmes pour le pouvoir.

- Pour les dirigeantes femmes , c'est l'organisation archaïque et machiste de la société et des modes de pensée qui est la première cause de cette situation, avec pour corollaire la nécessité de devoir faire deux fois plus ses preuves pour obtenir la même reconnaissance. La difficulté à concilier la vie familiale et professionnelle ne vient qu'en second lieu : elles-mêmes n'ont pas d'enfants ou leurs enfants sont grands, ou encore elles ont organisé leur vie en conséquence. Le manque d'intérêt qu'elles auraient pour le pouvoir est perçu comme anecdotique par la quasi-totalité des femmes..

Pour certaines d'entre elles, la connexion étroite du tourisme avec les élus politiques, donc avec un monde également très masculin, explique aussi en partie la prédominance des hommes dans ce secteur. De même que la faiblesse, voire l'inexistence des réseaux féminins et de travail de lobbying favorisent largement l'accès des hommes aux fonctions dirigeantes.

Dès lors, pour réussir une femme doit « **faire deux fois mieux qu'un homme** »

« Si une femme veut être reconnue dans le tourisme , elle doit faire ses preuves. C'est peut être plus difficile que pour un homme car ça demande plus de travail et plus de volonté pour être reconnue comme dirigeante »

« J'ai en tête l'exemple de deux comportements de malversation dans un de nos organismes associés. Je peux dire qu'il y a eu pour des faits analogues deux poids, deux mesures. Il y a plus d'exigences professionnelles éthiques à l'encontre des femmes »

La conviction est en effet largement partagée qu'il faut toujours, pour une femme, en faire davantage pour asseoir son autorité.

« J'ai acquis le respect, toujours avec l'idée qu'il faut faire deux fois mieux qu'un homme »

« Nous, en tant que femmes , on doit plus faire nos preuves, avoir une connaissance plus solide des dossiers pour s'imposer. »

« La nécessité de faire ses preuves passe y compris par la prise de parole. Pour se faire entendre il faut être brillantissime »

Tout cela confère aux dirigeantes un statut de pionnières ou d'exception.

Elles sont ainsi nombreuses à déclarer avoir de la chance – par exemple un conjoint exceptionnellement disponible ou compréhensif - ou en avoir eu à un moment de leur carrière – avec un patron dénué de tout préjugé sexiste...- et faire figure d'exception .

« J'ai un mari avec lequel je suis à égalité parfaite, c'est nécessaire pour avancer, c'est pour ça que j'ai pu faire ce parcours ; mon mari a déjà démissionné deux fois pour me suivre »

« j'ai la chance d'avoir un mari à la retraite depuis 2 ans... »

Mais il leur a fallu le plus souvent se battre , et parfois très durement, pour surmonter les obstacles

« la femme qui vous dit qu'elle n'a pas payé sa carrière, surtout les 50 ans... elle ment. Quand on est jolie femme je ne vous en parle pas. Je peux dire que mon physique m'a desservi à 80% des cas »

« J'ai acquis à la force du poignet une reconnaissance, il me fallait démontrer que ma compétence était une compétence... »

« A certains moments de la carrière il faut vraiment se battre à l'arme blanche »

Le discours d'une des jeunes dirigeantes, faisant véritablement office **d'exception qui confirme la règle** :

« Je viens d'un monde de culture anglo-saxonne, j'en ai gardé une vision idéaliste de l'égalité homme/femme dans le travail. Je n'ai jamais cherché à cultiver ma spécificité. Je ne suis pas spécialement féminine dans l'âme pour cultiver l'image de la dame de fer, de la battante »

En revanche, pour les femmes ayant répondu au questionnaire, qui occupent dans leur majorité des postes d'hôtesse d'accueil, de commerciales, de chargées de mission, de chargées de communication, d'attachées de promotion, c'est principalement – et dans des proportions égales – d'une part **la difficulté à concilier la vie familiale et la vie professionnelle** qui entrave l'accès des femmes aux responsabilités , d'autre part les **difficultés d'accéder à la formation et les discriminations** dont les femmes sont victimes en termes de carrière et de salaires.

IV. UNE EVOLUTION NECESSAIRE DANS L'INTERET DU SECTEUR

« Mon souhait c'est une meilleure prise en compte des attentes de tous avec des hommes et des femmes à la tête des entreprises touristiques »

La situation actuelle, aux yeux de nombreux interviewés, prive le tourisme de l'apport spécifique des femmes au travers de leurs qualités et de leur expérience.

« Les femmes sont écartées des postes de décision. Cela conduit les instances politiques et professionnelles à prendre des décisions en complet décalage avec la société »

Cette évolution apparaît souhaitable sur un plan général...

« L'absence de femmes je le regrette, le monde doit être fait d'équilibre pour bien fonctionner. Ce n'est pas le cas aujourd'hui »

« Un équilibre hommes-femmes permet de discuter avec des angles de vue différent ; une concurrence positive se met en place et on va plus loin, cela permet d'équilibrer les relations dans l'entreprise ».

« Quand on parle de l'organisation du temps de travail et que ce ne sont que des hommes qui en parlent c'est insupportable. C'est du temps des femmes que l'on parle car ce sont elles qui prennent en charge les enfants. C'est le « politburo » qui parle des problèmes des femmes sans les consulter, en théorisant les choses et en ignorant les solutions pragmatiques »

Elle l'est d'autant plus compte tenu de la nature même de l'activité du secteur et de son évolution :

« Il faut dans le tourisme être sensible aux tendances, être attentif aux évolutions, aux échanges, aux relations humaines...les femmes y ont toute leur place »(H)

« Même si le tourisme d'affaires prend une place croissante, le tourisme c'est d'abord l'accueil, des familles, des couples, l'anticipation de nouvelles formes de loisirs. Il me semble dommage de laisser cette activité privée de l'apport de la moitié de la population »

L'évolution du monde du tourisme – notamment le développement du tourisme rural – et l'évolution des pratiques de voyage avec le poids croissant des clientèles féminines, le rôle prescripteur croissant des femmes dans les voyages familiaux, l'émergence du tourisme éthique..., rendent plus dommageable encore l'absence des femmes dans les instances de décision du secteur.

« Le tourisme, c'est le secteur des loisirs et les femmes, en tant que mères de famille ont une compétence propre à intervenir dans ce secteur.. Le tourisme est aussi concerné par l'ensemble des générations ; la femme est le pivot, elle irrigue l'ensemble des générations. Laisser les femmes à l'écart c'est aller au devant d'erreurs . »

« Plus les femmes accèderont aux responsabilités, plus on aura la capacité d'explorer des voies nouvelles »

...d'autant que la clientèle se féminise : Les femmes vivent plus longtemps et elles voyagent davantage.⁸

« Les clients sont aujourd'hui des clientes. Le monde des loisirs est dominé par les femmes. Cela n'a pas été intégré dans le monde du tourisme et c'est dommage car c'est de l'investissement perdu »

« Qui peut mieux repérer les attentes de consommatrices que les femmes elles mêmes... ? Je ne comprends pas qu'un responsable marketing n'y ait jamais pensé »

1. Une ébauche de changement , mais un processus qui reste néanmoins très lent

« On a l'impression qu'il y a plus de femmes car, quand elles arrivent à un poste de responsabilité c'est très médiatisé... c'est la preuve que c'est bien rare »

« Une culture machiste perdure un peu parmi les plus anciens , mais ça s'estompe un peu avec le temps » .

Tous les métiers du tourisme et toutes les fonctions peuvent être occupés par des femmes : c'est la conviction de la majeure partie des interviewés. Pour des raisons sociales et historiques elles sont encore rares dans certaines professions ou dans les fonctions de responsabilité et de décision. Mais la situation évolue, même si cette évolution est lente et par ailleurs variable selon les secteurs d'acteurs d'activité.

« Les choses bougent un peu, en particulier chez les Tours Opérateurs. Il y a un peu plus de femmes aux postes de cadres . Ce sont des filles hyper-diplômées., on voit très peu de filles commencer très bas et arriver au sommet. »

« Dans les équipes dirigeantes des chaînes, même si ça bouge un peu, ça reste très masculin »

« Un directeur d'hôtel, c'est un homme. L'hôtellerie n'évolue pas, elle reste extrêmement masculine »

« Sur le plan de l'accès aux responsabilités, je suis peut-être trop exigeante, mais ça ne bouge pas. Je ne vois que des hommes »

⁸ Ainsi ce sont les femmes isolées et les familles monoparentales (parent féminin dominant) qui constituent aujourd'hui le public prioritaire des bénéficiaires de la Bourse Solidarité Vacances : en 2000 plus de la moitié des familles parties en vacances sont des familles monoparentales, soit plus de 2200 familles.

L'ancrage traditionnel est fort et les résistances à toute évolution tenaces. Certains interviewés - minoritaires cependant - contestent même l'opportunité d'encourager l'accès aux responsabilités par les femmes, en raison des déséquilibres sociaux et familiaux que cela engendre, d'autres ne la contestent pas mais la redoutent pour les risques d'uniformisation des rôles qu'elle comporte. D'autres enfin, enfin récusent l'existence de toute difficulté particulière pour les femmes en attribuant la situation actuelle à un héritage « historique » dont il n'appartient qu'à elles de se débarrasser. :

Dans notre profession peut-on imaginer de quitter son bureau avant 19 heures ? La femme doit-elle travailler aujourd'hui ? est-ce vraiment indispensable ? Avant on vivait avec un salaire, maintenant on vit avec deux salaires... » (H)

« Comme il y a environ 90% de femmes dans le tourisme, il ne tient qu'à elles d'atteindre les postes de commande » (H)

2. Un mouvement qui ne peut pourtant que s'amplifier

Plusieurs facteurs se conjuguent pour accélérer le changement :

L'évolution sociale générale .

« avant les femmes osaient moins s'imposer, elles avaient un complexe quand elles avaient un travail égal à celui de leur fiancé ou de leur mari, ce n'est plus le cas. »

« Dans l'esprit d'un président, il n'est pas exclu que cela pose un problème de ne pas choisir une femme pour ne pas être taxé de sexiste... les choses commencent à bouger un peu en raison de progrès dans l'éthique des entreprises... »(H).

- La progression du niveau de qualification

Plusieurs interviewés soulignent le fait que la formation des femmes est relativement récente et que le double effet de l'exemplarité des quelques dirigeantes actuelles et du début de constitution d'un vivier de cadres féminins incite à l'optimisme. Une réussite plus marquée des filles aux diplômes les met par ailleurs en capacité d'occuper des positions plus fortes :

« les conditions sont réunies pour que ça vienne, principalement en raison de la réussite des filles aux études ; il y a une sorte d'évolution inéluctable »

- L'action des dirigeantes actuelles et la solidarité féminine

« Quant à l'exercice du pouvoir, si je prends mon exemple, ce n'est pas pour fermer la porte derrière moi, en particulier aux femmes, car je me sens comptable de leur réussite »

Lorsque ce sont les femmes qui assument le rôle dirigeant, elles déclarent le plus souvent s'attacher à recruter des femmes, tant par conviction « féministe » (au sens d'un souhait d'égalité), que par souci d'efficacité :

« C'est aux femmes de veiller à la présence des femmes dans les instances sinon cette problématique n'est pas prise en compte. Les femmes n'ont pas encore pris conscience de leur place dans la société »

« On me l'a reproché souvent, mais j'ai féminisé les instances de mon organisation , y compris à la direction financière [poste traditionnellement masculin] . Le fait que ce soit des hommes ou des femmes n'est pas neutre. »

« Je veux des femmes patrons. A compétences égales , je choisis une femme : l'engagement des femmes à des postes de responsabilité est pour elles exceptionnel, alors que pour les hommes c'est normal ; les femmes en sont toujours au stade de faire plus, d'ailleurs implicitement on le leur demande »

Si certains hommes mettent cette solidarité en doute...

« J'ai un doute sur une chose : quand les femmes sont en position hiérarchique, elles ne sont pas nécessairement dans la solidarité féminine » (H)

...les femmes le plus souvent la revendiquent ou en portent témoignage, voire se montrent solidaires, y compris à l'égard de celles qui ne le sont pas.

« Je crois à la solidarité féminine, j'en ai profité »

« Les femmes ont besoin de se créer des réseaux de solidarité entre elles. Elles ne le font pas souvent car elles ont eu tellement de mal à percer le plafond de verre qu'elles oublient parfois la solidarité »

3. Les actions initiées dans le cadre du Secrétariat d'Etat au Tourisme.

Dans ce contexte un certain nombre d'actions ont été engagées par le Secrétariat d'Etat.

Une concertation a été lancée, il y a trois ans, entre les cabinets du Secrétariat d'Etat au Tourisme et du Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle d'une part, les administrations concernées d'autre part (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commerce et Artisanat) afin de développer et de favoriser l'accès à la validation des acquis professionnels des conjointes-collaboratrices dans le secteur Hôtel-Cafés -Restaurants et afin d'établir une liste de personnalités qualifiées dans ce domaine . Les différents certificats de qualification professionnelle existant ont été recensés.

Le Secrétariat d'Etat au Tourisme a recensé les expériences de formation menées en régions.

Une circulaire présentant les programmes européens permettant de financer des projets de formation et de développement d'activités par les femmes a été adressée en 2000 à l'ensemble des Délégués régionaux au Tourisme pour mieux faire connaître les programmes européens relatifs à l'égalité des chances ainsi que les conditions d'accès à ces dispositifs.

Enfin, l'égalité des chances est devenu est critère d'analyse des projets dans le cadre des conventions passées entre le Secrétariat d'Etat au Tourisme et ses partenaires.

A l'initiative de la France, l'Organisation Mondiale du Tourisme a adopté en octobre 1999, le code mondial d'éthique du tourisme pour promouvoir une politique qui vise l'émergence d'un tourisme durable et éthique – proscrivant notamment le tourisme sexuel . Cette démarche,

parce qu'elle est porteuse de valeurs d'harmonie , d'équilibre, d'égalité et de justice sociale ne peut qu' accompagner et soutenir le processus engagé.

CONCLUSION

« Je pense que les femmes ont un grand avenir : diplomatie, développement, échanges...à condition de leur donner les moyens d'accéder à ces postes »

La plupart des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes les touchent avec une acuité particulière, mais concernent la société dans son ensemble.

L'objectif de promotion des femmes, leur reconnaissance, leur visibilité, leur pleine participation ne constituent pas seulement une exigence de justice sociale mais apparaissent comme une condition essentielle au bon fonctionnement du monde du tourisme .

Ainsi, au delà des valeurs civiques d'égalité des droits et des devoirs de tous et toutes, il s'agit moins de faire bénéficier le tourisme de l'apport « spécifique » des femmes que de parvenir à un rééquilibrage des rôles qui se réaliserait pour le plus grand bénéfice du secteur d'activité.

Les données sur les dernières promotions de DESS et de Licence Tourisme sur Paris doivent inciter à la réflexion. La proportion des garçons - très minoritaire - y est en décroissance régulière.

« Dans une famille on considère que le tourisme c'est bon pour les filles et pas pour les garçons » souligne une interviewée. Ce serait donc toujours vrai ? voire de plus en plus vrai ?

Parler de déséquilibres n'est pas trop fort. La situation présente suppose une réflexion globale sur les structures, l'organisation du travail et de l'activité qui prenne en compte la dimension hommes/femmes .

Ce dont il s'agit ici, c'est donc de porter le tourisme français à hauteur de ses ambitions, de revaloriser son image, de contribuer à résoudre ses problèmes de recrutement, de donner un signe fort de modernité sociale.

En s'engageant dans cette voie le Secrétariat d'Etat au Tourisme donnerait aux femmes, majoritaires dans ce secteur, un signe de reconnaissance du rôle essentiel qu'elles y occupent.

L'émergence progressive de dirigeantes de haut niveau peut constituer l'amorce d'une évolution plus favorable aux femmes, notamment parce qu'elle constitue un moyen de faire évoluer la perception de la place des femmes dans la vie professionnelle, mais aussi parce que

les femmes semblent s'attacher davantage à s'entourer elles mêmes de collaboratrices féminines.

Le prix à payer par les femmes pour accéder à l'égalité professionnelle est encore lourd. La tolérance sociale sur la situation des femmes au regard du chômage, des bas salaires, du temps partiel conduisent au silence sur ces phénomènes et à leur permanence.

Les lois votées dans notre pays depuis 30 ans ont accru les droits des femmes et fait de l'égalité professionnelle un objectif de société. Mais le bilan de leur mise en œuvre est léger.

Il faut aujourd'hui donner aux femmes les moyens d'un véritable choix et leur permettre d'en finir avec la culpabilité

Tout se passe en effet comme si la vie professionnelle d'une femme se menait toujours au détriment de sa vie personnelle, alors que pour un homme jamais cette question ne se pose en termes de choix difficile et encore moins en termes d'incompatibilité.

En donnant la parole aux actrices du tourisme, présidentes-directrices-générales, hôtesses d'accueil, commissaires, secrétaires, restauratrices, chefs de bureau...cette étude aura - nous l'espérons- participé à la progression de la connaissance sur le monde du tourisme et, dans un contexte de transformations profondes, contribué à ce que les femmes soit intégrées en meilleure place dans les politiques et les réflexions sur l'avenir du tourisme, sur la formation et sur l'emploi.

PRECONISATIONS

La situation des femmes dans le secteur du tourisme pourrait n'être qu'un exemple de l'archaïsme de la société française. Ses conséquences sur l'évolution d'un secteur considéré comme prioritaire en termes de développement durable justifie un effort spécifique qui pourrait se décliner en quatre points :

1. Marquer l'intérêt du Secrétariat d'Etat au Tourisme pour ce dossier

Au delà de prises de positions, l'action du Secrétariat d'Etat pourrait par exemple s'appuyer sur les mesures suivantes :

- Faire le point sur l'application, pour l'administration du Tourisme, de la directive du 6 mars 2000 relative à l'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat
- Féminiser la composition des jurys de concours et de recrutement.
- Relancer les réflexions sur la féminisation du vocabulaire - quand le génie de la langue le permet – pour les métiers, titres et fonctions, compte tenu de son importance symbolique

2. Sensibiliser les dirigeants du monde du tourisme

- Diffuser les éléments de ce rapport pour contribuer à une première étape, minimale, de sensibilisation sur cette question ;
- Rappeler les directives *existantes* sur l'égalité professionnelle, et suivre leur application progressive

3. Renforcer l'égal accès des femmes et des hommes à la formation et à la qualification par la validation des acquis.

4. Instaurer une mission légère de veille interne sur ce sujet (information, sensibilisation, incitation).

- Un effort particulier pourrait notamment être fait dans le domaine statistique, avec la mise en place d'indicateurs permettant de repérer les besoins, de fixer et d'évaluer les politiques.¹

¹ Il faudrait, plus globalement, se préoccuper d'adapter l'appareil statistique concernant les emplois dans le tourisme, en intégrant les paramètres sur la différence des sexes, selon les recommandations du rapport interministériel sur les statistiques sexuées de décembre 1999 (faisant suite à un engagement international, dans le cadre du plan présenté par la France lors de la conférence européenne de Paris du 17 avril 1999).

LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TOURISME

.SYNTHESE

« Il faudrait être capable de penser en termes un peu plus féminins. La solution c'est évidemment l'accès des femmes aux postes de cadres dans tous les domaines.... Le tourisme est dans un contexte qui évolue, un secteur qui reste un peu à part ...Le tourisme a dix ans de retard d'une façon générale » .

Le tourisme est l'un des secteurs les plus dynamiques de l'économie française, en termes de contribution au PIB, en termes d'emploi, comme en termes de balance commerciale.

Il présente une autre caractéristique : c'est un secteur dans lequel les femmes jouent un rôle déterminant comme prescriptrices et consommatrices d'une part, comme prestataires d'autre part.

Elles y ont investi des métiers et acquis des responsabilités jusque là réservés aux hommes : directeur d'hôtel, sommelier, chef cuisinier sont des professions qui se conjuguent désormais au féminin. Ce faisant, les femmes ont vaincu les préjugés et obtenu la reconnaissance de leurs pairs.

Elles occupent par ailleurs une place de premier plan dans le tourisme rural : c'est très souvent à l'initiative ou sous la responsabilité des femmes que se développent les activités dans ce domaine, répondant à une demande de plus en plus forte de tourisme vert.

Toutefois, le nombre des femmes dans les instances dirigeantes du tourisme et leur visibilité sont encore loin de correspondre à leur rôle et à leurs compétences. Leur apport et la nécessité de prendre en compte leurs contraintes particulières ne sont pas encore reconnus.

La sous-représentation des femmes dans la prise de décision et le sous-emploi du potentiel des talents et des compétences qu'elles représentent ne sont pas spécifiques au tourisme mais c'est l'un des secteurs où les conséquences, notamment économiques, de cette situation apparaissent les plus dommageables.

Dans une période où le chantier ouvert par les pouvoirs publics sur l'égalité professionnelle et la parité ont porté la question générale de l'égalité hommes /femmes au cœur de l'actualité, ce rapport a pour objet de présenter un état des lieux, en donnant la parole aux femmes et d'amorcer des pistes de réflexion pour une évolution de ce secteur, plus conforme à l'intérêt et aux attentes des femmes elles-mêmes, comme aux besoins du domaine d'activité.

La plupart des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes les touchent avec une acuité particulière mais concernent la société dans son ensemble.

Tout se passe en effet comme si la vie professionnelle d'une femme se menait toujours au détriment de sa vie personnelle. Le prix à payer par les femmes pour accéder à l'égalité professionnelle est encore lourd. La tolérance sociale sur la situation des femmes au regard du chômage, des bas salaires, du temps partiel conduisent au silence sur ces phénomènes et à leur permanence.

Les lois votées dans notre pays depuis 30 ans ont accru les droits des femmes et fait de l'égalité professionnelle un objectif de société. Mais le bilan de leur mise en œuvre est léger.

Dans le monde du tourisme, l'objectif de promotion des femmes, leur reconnaissance, leur visibilité, leur pleine participation ne constituent pas seulement une exigence de justice sociale, ils apparaissent comme des conditions essentielles au plein développement de ce secteur économique.

Ainsi, au delà des valeurs civiques d'égalité des droits et des devoirs de tous et toutes, il s'agit autant de faire bénéficier le tourisme de l'apport « spécifique » des femmes que de parvenir à un rééquilibrage des rôles qui se réaliserait pour le plus grand bénéfice du secteur d'activité.

Les données sur les dernières promotions de DESS et de Licence Tourisme sur Paris doivent inciter à la réflexion. La proportion des garçons - très minoritaires - y est en décroissance régulière.

« Dans une famille on considère que le tourisme c'est bon pour les filles et pas pour les garçons » souligne une interviewée. Ce serait donc toujours vrai ? voire de plus en plus vrai ?

Comment remédier à cette désaffection persistante ?

Parler de déséquilibres n'est pas trop fort. La situation présente suppose une réflexion globale sur les structures, l'organisation du travail et de l'activité qui prenne en compte la dimension hommes/femmes. En s'engageant dans cette voie le Secrétariat d'Etat au Tourisme donnerait aux femmes, majoritaires dans ce secteur, un signe de reconnaissance du rôle essentiel qu'elles y occupent.

Ce dont il s'agit ici, c'est donc de porter le tourisme à hauteur de ses ambitions, de revaloriser son image, de contribuer à résoudre ses problèmes de recrutement, de donner un signe fort de modernité sociale.

En donnant la parole aux actrices du tourisme, présidentes-directrices-générales, hôtesse d'accueil, commissaires, secrétaires, restauratrices, chefs de bureau...cette étude aura - nous l'espérons- participé à la progression de la connaissance sur le monde du tourisme et, dans un contexte de transformations profondes, contribué à ce que les femmes soient intégrées en

meilleure place dans les politiques et les réflexions sur l'avenir du tourisme, sur la formation et sur l'emploi.