

**Le travail des femmes en France :
trente ans d'évolution des problématiques en
sociologie (1970-2000)**

MARTINE LUROL
Centre d'études de l'emploi

DOCUMENT DE TRAVAIL

N°07

mars 2001

NUMEROS DEJA PARUS :

- N° 6** *Garder et accueillir les enfants : une affaire d'État ?*
MARIE-THERESE LETABLIER, GERALDINE RIEUCAU
janvier 2001
- N° 5** *Le marché du travail des informaticiens médiatisé par les annonces d'offres d'emploi : comparaison France/Grande-Bretagne*
CHRISTIAN BESSY, GUILLEMETTE DE LARQUIER AVEC LA COLLABORATION DE MARIE-MADELEINE VENNAT
novembre 2000
- N° 4** *Le travail : norme et signification*
YOLANDE BENARROSH
octobre 2000
- N° 3** *À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen*
JEAN-CLAUDE BARBIER
septembre 2000
- N° 2** *L'économie des conventions à l'école des institutions*
HERVE DEFALVARD
juillet 2000
- N° 1** *La certification des compétences professionnelles : l'expérience britannique*
CHRISTIAN BESSY
mai 2000

*Ce texte a été soumis au **comité éditorial** du CEE, composé de : Gabrielle Balazs, Jean-Claude Barbier, Pierre Boisard, Bruno Courault, François Eymard-Duvernay, Jérôme Gautié, Jean-François Germe, Michel Gollac, Françoise Laroche, Marie-Thérèse Letablier, Martine Lurol, Emmanuèle Reynaud, Bernard Simonin, Marie-Madeleine Vennat, Serge Volkoff.*

Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)

Martine Lurol

Résumé

En France, depuis les années soixante-dix, les problématiques traitant du travail des femmes se sont transformées, donnant lieu à une production importante d'analyses, notamment en sociologie. C'est à l'évolution de ces problématiques sociologiques sur trente ans que nous nous intéressons, en montrant comment nous sommes passés de l'étude de la condition féminine à l'objet «travail des femmes», puis de l'objet «travail des femmes» à l'analyse du «travail féminin», enfin de l'analyse du «travail féminin» à celle de la «différence des sexes» sur le marché du travail, pour déboucher aujourd'hui sur les questions d'identité, d'égalité, de mixité, de genre.

Chaque étape croise les contextes socio-économique et socio-politique, les différents courants théoriques, l'évolution et l'émergence de nouveaux concepts, les enjeux du marché du travail et ses recompositions, la permanence des inégalités et des discriminations qui s'exercent dans l'ordre social.

Cette mise en perspective permet de relier les avancées significatives des connaissances sur le sujet et leur non prise en compte dans la recomposition du monde du travail par l'ensemble des acteurs politiques, économiques et syndicaux.

Mots-clefs : travail, emploi, femmes, famille, genre, égalité, différence, identité, mixité, temps partiel, flexibilité, représentation, sociologie du travail.

Conceptualizing Women's Work in France during the last thirty Years

Abstract

This paper explores thirty years of research in the area of women's work, in France. It looks more specifically at the different ways in which women's work has been conceptualised by sociology evolving from approaches in terms of «feminine condition» to approaches in terms of «women's work», and finally in terms of gender of work. Nowadays, the conceptualisation is focused on identity, equality, difference and gender.

At each step, the socio-economic and political contexts are examined, as much as the theoretical frame. We look also at the emergence of new concepts and at the consequences of the restructuring of labour market. Inequalities and discriminations are also considered.

This approach shows the improvement of the sociological knowledge in the topic of women's work. Nevertheless it shows at the same time that it has not been really taken into account in the restructuring of work by the policy actors, neither by the economic actors, nor by the trade unions.

Key words : *women's work, employment, family, gender, equality, difference, identity, part-time, flexibility, sociology.*

INTRODUCTION

Les années soixante-dix représentent un tournant important quant au regard porté sur le travail des femmes¹. Ce changement est dû à différents facteurs. Tout d'abord, la croissance économique de la décennie précédente entraîne une forte expansion de la consommation et une demande accrue en main-d'œuvre. Un nombre important de travailleuses indépendantes se reconvertisse dans le salariat, de même que les femmes au foyer entrent massivement sur le marché du travail. Cet attrait exercé par le salariat se répercute sur le taux d'activité féminin. Dans le même temps, le mouvement féministe dénonce l'oppression des femmes par les hommes et introduit une rupture dans l'acception traditionnelle du concept de «travail», en mettant au cœur des débats le travail domestique dans l'analyse du travail des femmes. La conjonction de ces trois phénomènes : croissance économique, entrée massive des femmes dans le salariat et mouvement féministe, contribue à faire émerger le travail des femmes comme objet sociologique.

À partir du moment où le travail des femmes devient, sous l'influence des féministes, objet d'étude, de nombreuses analyses sociologiques se développent. Le champ des recherches s'élargit pour traiter de ce qui était considéré auparavant comme «hors travail». Cet élargissement bouscule la sociologie du travail en introduisant de nouveaux concepts. Les études sociologiques prennent progressivement leurs distances par rapport au mouvement féministe. Le changement de majorité politique impulse des travaux, ainsi que la mise en place d'institutions et de législations qui contribuent à diversifier les approches. La recomposition du marché du travail suscite de nouvelles interrogations sur la place des femmes.

Dans ce texte, nous tenterons de montrer comment les problématiques appliquées au travail des femmes ont évolué en sociologie au cours de ces trente dernières années. Il ne s'agit pas de faire un bilan exhaustif des recherches sur les femmes et le travail - entreprise qui s'avèrerait impossible tant les références sont aujourd'hui nombreuses - mais bien plutôt de repérer à partir d'un certain nombre de travaux en sociologie et de quelques travaux en économie, en interaction avec ceux-là², la transformation des problématiques de recherche sur la question tant d'un point de vue empirique que théorique. Notre parti pris consiste donc à développer les problématiques et non l'ensemble des thèmes.

1. DE L'ÉTUDE DE LA CONDITION FÉMININE À LA CONSTRUCTION DE L'OBJET SOCIOLOGIQUE «TRAVAIL DES FEMMES»

La fin des années soixante est fortement marquée par les analyses féministes sur le travail des femmes, avec des débats sur la place donnée aux tâches domestiques, sur la division du travail dans la famille et ses répercussions dans l'activité salariée, sur le caractère

¹ Ce texte est issu de la première partie, remaniée et prolongée jusqu'en 2000, du DEA de sciences sociales intitulé «Modalités et effets de l'institutionnalisation de la question du travail des femmes, 1970-1995», EHESS et ENS, que j'ai soutenu en 1996, sous la direction de R.M. Lagrave.

² Ces travaux ont le plus souvent fait l'objet de rassemblement et de publication dans des collectifs ou ont donné lieu à des ouvrages de synthèse, constituant ainsi des repères dans l'évolution des problématiques. Nous nous appuyons en grande partie - mais pas seulement - sur ces travaux.

social de l'oppression des femmes. Ces débats déboucheront sur des courants théoriques différents et permettront peu à peu de construire l'objet «travail des femmes».

1.1. L'étude de la condition féminine

En France, les années soixante et le début des années soixante-dix se caractérisent par une période de croissance économique importante, favorisant le plein emploi. Les femmes sont de plus en plus scolarisées et intégrées au monde du travail. L'expansion du salariat puise dans les réserves de main-d'œuvre : les femmes mariées, qui, en 1962, représentent 53,2% de la population active féminine, et les nombreuses travailleuses indépendantes, qui changent alors de statut (Lagrave, 1992). Cette participation au salariat est perçue comme une «libération» à l'inverse de l'analyse marxiste qui pense le travail salarié comme aliéné.

À cette période, l'intérêt des sciences sociales pour le travail des femmes n'est pas manifeste. Il existe peu ou pas de discours et d'études qui prennent pour objet les catégories de sexe. Ces catégories apparaissent dans la sociologie empirique sous la forme de croisements statistiques, sans pour autant faire l'objet d'une interprétation sociologique. La sociologie du travail ou celle de l'éducation ne traite que du genre masculin, confondu avec le genre humain. Cependant quelques sociologues femmes s'intéressent à la condition féminine et commencent à rendre visibles les inégalités entre les sexes dans l'activité professionnelle.

Parmi les sociologues traitant du travail des femmes, on distingue trois courants théoriques. M. Guilbert (1966) privilégie la centralité du travail et ses recherches s'inscrivent dans la lignée de Friedmann et Naville (1964) et du courant marxiste. E. Sullerot (1968) met l'accent sur la condition féminine et sa spécificité. Ses travaux découlent de ceux de l'Ined sur la famille et prennent place dans le courant familialiste. A. Michel (1967) met en avant l'exploitation domestique des femmes et les rapports de pouvoir qui se jouent dans la famille et plus généralement dans les relations entre les sexes. Ses études sont héritées des travaux des féministes anglo-saxonnes sur l'exploitation domestique et la redéfinition du travail.

Ces recherches présentent une description fine et détaillée de la population active féminine comparée à la population active masculine. Elles ont une importance capitale car elles montrent pour la première fois que les femmes actives occupent les emplois les moins qualifiés et les moins payés, sont soumises aux aléas de la conjoncture économique, au chômage en particulier, ont une vie professionnelle discontinue et plus courte que les hommes, sans possibilité de carrière, et occupent la plupart du temps des emplois subalternes ou à temps partiel. Autant de caractéristiques qui font de la population féminine une catégorie bien spécifique, distincte de la population active masculine. Cette spécificité trouve toute sa signification dans la place traditionnelle assignée aux femmes dans la famille, qui exclut, de fait, toute activité professionnelle continue car incompatible avec les charges familiales (Chaudron, 1980).

Cependant, si ces recherches sur les «inégalités entre les sexes» permettent de donner un état précis de la population active féminine, et en cela ouvrent une brèche importante en imposant la réflexion sur la condition féminine et le travail des femmes, elles se limitent à rapporter la population active féminine à la population active masculine sans prendre en compte l'ensemble de la population féminine et son extrême hétérogénéité. Les «inactives» sont ignorées et la question de l'activité professionnelle des femmes n'est pas posée. «L'objet "travail des femmes" est donné dans la continuité de l'activité professionnelle dominante, celle des hommes» (Chaudron, 1980). L'analyse se borne aux

places occupées par les femmes dans la division capitaliste dominante et renvoie à la problématique des rapports de classes dans le champ sociologique, ce qui rend difficile la constitution d'une problématique des rapports de sexes. Or, dans la mesure où le travail domestique occupe toutes les femmes, la question de l'articulation entre travail domestique et travail professionnel devient essentielle.

À la fin des années soixante, le mouvement féministe est l'expression et le moteur d'une volonté de changement dans le partage entre les sexes. En mettant au cœur des débats le travail domestique «effectué par les femmes et seulement par elles, dans et pour la famille qui constitue le lieu de leur oppression spécifique» (Chaudron, 1980), ce mouvement constitue une rupture dans l'acception traditionnelle du concept de «travail». Ce passage du concept de «travail» à celui de «travail des femmes» est fondamental, car il permet d'entrevoir le fossé entre la présence réelle des femmes au niveau de l'activité concrète et leur absence symbolique au niveau conceptuel.

1.2. L'influence du féminisme

Le mouvement féministe des années soixante-dix introduit une forte rupture dans les analyses sociologiques sur le travail des femmes. Deux tendances s'affirment : la première pense que toutes les femmes ne sont pas opprimées selon la classe sociale à laquelle elles appartiennent ; la seconde reconnaît une oppression commune et spécifique à toutes les femmes, quelle que soit leur appartenance de classe, indissociable «de la lutte des femmes contre cette oppression, pour leur libération» (Delphy, 1970).

1.2.1. Le travail domestique

Les analyses des militantes féministes partent de l'oppression spécifique et fondatrice des femmes, celle produite par la relation patriarcale et non par les rapports sociaux capitalistes car le système patriarcal définit les rapports de sexe. Elles s'attachent à montrer que l'ensemble des femmes est astreint à la production domestique ou familiale, effectuée sur le mode gratuit et non rémunéré, sans aucune réglementation précise et dépendant de la seule volonté de l'employeur, c'est-à-dire le mari. Ce type de production permet de définir les femmes en tant que classe exploitée par la société patriarcale, exploitation distincte de celle instaurée par le système capitaliste (Delphy, 1970).

Or, mettre en évidence, nommer et rendre visible ce qui, jusque-là, était occulté, nié, masqué, c'était faire passer l'oppression de l'état de fait à l'état d'objet d'analyse, de discussion, d'étude. Ainsi, une construction sociologique se fait jour, dans laquelle les rapports hommes et femmes font système à partir de l'exploitation patriarcale des femmes. La notion de «mode de production domestique» est avancée (Delphy, 1970).

C. Guillaumin (1978) propose la notion de «système de sexage» : ce n'est pas seulement la force de travail des femmes qui est captée par les hommes, c'est la femme tout entière, «la machine à force de travail». Si la famille est le lieu privilégié dans lequel s'exprime l'appropriation des femmes, elle n'est que «l'expression individualisée, la surface institutionnelle d'un rapport généralisé : l'appropriation d'une classe de sexe par l'autre, le sexage».

Pour C. Delphy et C. Guillaumin, la question se pose en termes d'articulation de deux modes de production : le patriarcat et le capitalisme. Ces positions ont été critiquées par D. Chabaud (1984) pour qui la forme actuelle des rapports de sexe est spécifique du capitalisme et de la séparation entre la production et la reproduction qu'il a instaurée. La question est alors celle des modalités différentes des rapports de sexe dans les deux sphères.

En définissant l'activité domestique comme une activité productive, les féministes françaises rompaient avec la représentation dominante du travail dans les sciences sociales selon laquelle il n'est de travail productif que celui effectué dans la sphère professionnelle, et de production que celle des biens économiques. Ainsi, la fonction première de reproduction biologique impliquerait une fonction secondaire d'entretien du produit de cette production par la mère. Or, ces tâches domestiques sont reléguées dans le «hors travail» et ne sont pas socialement reconnues. Elles ne sont donc pas comptabilisées dans le produit national brut (PNB), ce qui n'est pas le cas lorsqu'elles sont effectuées hors de la famille, par des spécialistes de l'éducation ou de la santé, ou remplacées par des services payants (Chadeau, Fouquet, 1981).

L'influence du féminisme se traduit par la production d'études économiques sur le travail domestique. Pour les économistes, qu'ils soient néo-classiques ou marxistes, le travail domestique est le plus souvent abordé, avant les années soixante-dix, uniquement dans l'optique de comprendre quel rôle économique il joue. Pour les marxistes, le problème de la mesure de la valeur du travail féminin est insurmontable : le travail domestique ne crée pas de valeur d'échange et ne peut pas être pris en compte, même s'il contribue à la reproduction de la force de travail.

Certains économistes ont tenté de mener une analyse du travail domestique à l'aide des catégories marxistes de valeur, de plus-value d'exploitation, et ont constitué un véritable courant : l'économie politique marxiste du travail domestique. Les travaux de ce courant ont assimilé le procès de travail domestique à un procès de travail du capital, s'appuyant sur le fait que chacun produit des marchandises : la force de travail pour le premier, les marchandises capitalistes pour le second. Ces analyses «négligent l'étude des conditions et des rapports qui ont amené à la constitution de ce procès lui-même» (Hakiki-Talahite, 1984).

Avec Becker (École de Chicago, 1976), la théorie néo-classique pose la question en termes de représentation des interactions des décisions de travail dans les ménages. Le travail domestique est un des deux facteurs qui contribuent à la production des biens grâce auxquels les ménages maximisent leur bien-être. La division du travail dans les ménages représente une forme optimale d'organisation du travail, de coopération productive entre les membres. Le travail domestique est ainsi vu sous l'angle productiviste. La division du travail dans les ménages permet de bénéficier des rendements croissants des investissements en capital humain par la spécialisation des individus initialement plus doués pour cette activité. Il est logique alors que le plus efficace sur le marché du travail y consacre plus de temps, et de même pour le plus efficace dans les activités domestiques.

Dans les années quatre-vingt, un nouveau type d'approche insiste sur le fait que les intérêts économiques des conjoints ne sont pas nécessairement convergents et que les conflits sont fréquents. Pour C. Sofer (1984), «l'intégration analytique du travail domestique dans les corps théoriques des économistes est donc la première pierre d'une approche économique de la division du travail dans les ménages» (cité dans Bustreel, 1995). Dès lors, selon quelles modalités le partage des tâches domestiques va-t-il s'effectuer ? La réponse est loin d'être trouvée. On doit cependant percevoir l'adéquation qui existe entre le discours économique et l'idéologie du capitalisme, rationalisant et justifiant les rapports sociaux dominants.

Pour les féministes³, il s'agit d'étudier la division sexuelle du travail comme une composante essentielle de la construction sociale des genres. Leurs recherches divergent ensuite sur les

³ Le colloque qui s'est tenu en décembre 1982, organisé par l'Association femmes, féminisme et recherche (Affer), a été à l'origine du champ des recherches sur les femmes avec la création des associations régionales puis en 1989 de l'Association nationale des études féministes (Anef).

modalités de l'articulation entre les systèmes capitaliste et patriarcal : rapports sociaux de classe et de sexe distincts ou intrinsèquement liés ? L'approche féministe de la division sexuelle du travail s'écarte des analyses du partage des tâches entre les hommes et les femmes. Ce ne sont pas les caractéristiques de chacune de ces tâches qui sont porteuses de sens mais bien les rapports sociaux qui sont à l'origine des différences (Fougeyrollas-Schweibel, 1985).

1.2.2. Rôles ou rapports de sexe ?

Ces deux formulations sont le reflet des trois courants théoriques, issus de l'héritage des années soixante et des travaux de M. Guilbert, A. Michel et E. Sullerot. Les données statistiques et notamment les enquêtes de «budget-temps» de l'Ined, menées auprès des femmes mariées depuis 1947, peuvent expliquer que les rôles de sexe soient analysés dans un certain nombre de recherches à partir du partage des tâches domestiques. Sont étudiées les répartitions entre conjoints des différentes tâches du travail ménager, de la cuisine, de la garde et de l'éducation des enfants. Pour A. Michel (1967), cette analyse reste une approche comptable : les tâches domestiques sont définies par leur valeur, et la distribution qui en est faite au sein du couple éclaire la nature des rôles de sexe. Elle suppose des sujets égaux et une conception «neutre» du travail domestique. Il y aurait complémentarité et conciliation des rôles. Les travaux d'E. Sullerot relèvent de cette approche⁴.

De même, lorsque F. de Singly (1987) définit la relation maritale comme l'appropriation de la force de travail de la femme par l'homme en échange de son entretien, il évoque des négociations entre les conjoints sur le degré de cette appropriation. L'étude montre que ce degré d'appropriation maritale décroît à mesure que s'élève le niveau scolaire et professionnel de la femme et qu'il est renforcé, lorsque l'écart culturel entre les conjoints est en faveur de l'homme.

D'autres études établissent que la répartition des rôles commence au mariage ou à la naissance des enfants, c'est-à-dire à une période donnée dans le temps biographique. C'est par ailleurs une relation qui reste interne à la famille. Ce courant théorique qui n'envisage le travail domestique qu'en fonction de son produit, induit une problématique centrée sur l'échange, et amène à se situer sur le terrain de la répartition des rôles et de la complémentarité. Il débouche par exemple, comme le montre Hakiki-Talahite (1984), sur la revendication d'un salaire ménager.

Les analyses en termes de rapports sociaux de sexes montrent que si le travail domestique est effectué par l'homme ou par la femme, il change de sens. S'il est pris en charge par les femmes, il s'inscrit dans le rapport social de service aux personnes qui définit leur place dans la famille. En revanche, si les hommes participent à ce travail, soit ils aident les femmes, soit ils assurent des tâches relevant d'une compétence spécifique (Chabaud, 1984). Ces tâches ont une «valeur» qui diffère au regard du partage d'autorité : faire le ménage est un travail

À partir de 1982, trois pôles se dessinent : le pôle de la recherche orthodoxe qui prend ses distances par rapport au mouvement des femmes, celui de la recherche à assise militante composée de chercheurs et de militantes qui entretiennent des relations régulières avec des groupes de femmes, un troisième qui affirme que son objet n'est pas les femmes mais l'analyse de la «sexuation», des «biais de sexe», ou des rapports sociaux de sexe et dont les pratiques de recherche concilient orthodoxie scientifique et relation avec les mouvements sociaux (Lagrave, 1990). L'évolution des problématiques du travail des femmes est largement issue de cette «troisième voie» où la sociologie est la discipline dominante (Collectif, 1995). Elle «s'inscrit dans un triple mouvement : celui d'une remise en cause des frontières disciplinaires et intra-disciplinaires, celui d'un affinement des approches théoriques, par une mise en évidence du caractère transversal des rapports sociaux de sexe, celui d'un élargissement des thèmes traités à l'ensemble des problèmes sociaux contemporains» (Collectif, 1995).

⁴ Pour l'objet «travail des femmes» qui nous intéresse ici, nous ne mobiliserons pas l'ensemble des travaux des trois courants cités. Nous nous référerons essentiellement au courant issu des recherches de M. Guilbert et à quelques travaux provenant de l'héritage d'A. Michel. Le courant familialiste d'E. Sullerot nous paraît plus éloigné de nos préoccupations.

subalterne, gérer le budget donne du pouvoir. Dès lors, il s'agit d'un rapport antagonique entre les sexes et non plus de complémentarité. Cette approche est issue des travaux d'A. Michel.

1.3. L'articulation rapports de sexe/rapports de classe⁵

Une fois posée la distinction entre activité et inactivité professionnelle, la comparaison entre population active féminine et population active masculine prend tout son sens, car elle remet en cause certains concepts clés de la sociologie du travail, comme ceux de «travail» et de «production».

D. Kergoat (1984a) propose de travailler sur l'articulation rapports de sexe/rapports de classe. «Ce qui est important dans la notion de rapport social - défini par l'antagonisme entre groupes sociaux - c'est la dynamique qu'elle réintroduit puisque cela revient à mettre la contradiction, l'antagonisme au centre de l'analyse. Vouloir articuler production/reproduction signifie travailler simultanément sur deux ensembles de rapports sociaux, rapports de sexe et rapports de classe, que nous nommons respectivement oppression et exploitation». Cette formulation implique le refus de hiérarchiser les rapports sociaux. «Il n'y a ni front principal, ni ennemi principal», écrit D. Kergoat en réaction aux articles de la revue *Partisan* au début des années soixante-dix⁶.

À partir d'analyses centrées sur les conditions de travail, le rapport à l'emploi et à la mobilité, D. Kergoat (1978) explicite le rapport au travail salarié des ouvriers et des ouvrières. La division technique et sociale du travail est calquée très étroitement sur sa division sexuelle. Si les femmes ouvrières sont O.S. ou manœuvres, ce n'est pas en raison de leur sous-formation par l'appareil scolaire mais parce qu'elles sont bien formées par l'ensemble du travail domestique. Les qualités qui leur sont demandées : dextérité, minutie, rapidité..., sont considérées comme innées et non acquises, faits de nature et non de culture. Comme telles, elles ne sont pas reconnues professionnellement. Les ouvrières ont tendance à intérioriser cette banalisation de leur qualification et la dévalorisation de leur travail.

Ainsi, la lutte des classes et celle des sexes sont, l'une et l'autre, présentes en permanence dans la production et la reproduction, l'appartenance de classe des hommes et des femmes n'étant pas identique parce que leur inscription professionnelle ne l'est pas, et parce que l'appartenance de classe des femmes passe aussi par le travail domestique.

À propos des ouvriers et des ouvrières, D. Kergoat (1978) montre que la mobilité horizontale des femmes, qui «vont et viennent de l'activité à l'inactivité, passent du secondaire au tertiaire et occupent des emplois dont la double caractéristique est d'être très différents les uns des autres mais toujours déqualifiés et sous-payés...», est l'un des éléments qui amène à poser la question de leur appartenance de classe sous un nouvel éclairage : «ne font-elles partie de la classe ouvrière que de façon sporadique ou bien constituent-elles une vaste couche populaire, toujours en mouvance, qui engloberait la classe ouvrière *stricto sensu* et aurait avec elle des rapports consubstantiels ?».

C'est dans cette période que les premiers travaux apparaissent sur les trajectoires féminines dans l'activité professionnelle. Ils permettent d'aborder le problème des modalités des

⁵ Un ouvrage collectif, intitulé *Le sexe du travail* rend compte de ces débats et établit des notions clés : celle de reproduction qui inclut un ensemble d'activités, à l'exclusion des activités de production de marchandises, le concept de travail comprenant l'activité professionnelle et l'activité développée dans la sphère domestique, la famille appréhendée en termes de rapports sociaux et non de rôles de sexes, en termes de division du travail et non de partages des tâches (Collectif, 1984).

⁶ Deux positions différentes apparaissent : centrer la réflexion sur les seuls rapports sociaux de sexe (Delphy, 1970 ; Guillaumin, 1978 ; Mathieu, 1973) ou penser les rapports sociaux de sexe comme étant transversaux à l'ensemble des rapports sociaux (Kergoat ; Collectif, 1984).

pratiques sociales, par exemple à sexe et classes donnés, autrement qu'en termes linéaires et normatifs mais en termes de variation dans la manière de vivre des conjonctions, en croisant la place dans la production/reproduction et la reproduction avec les moments de la vie (Labourie-Racapé, Letablier, Vasseur, 1977).

Les recherches sur l'activité des femmes mettent donc en évidence une forme de mise au travail salarié spécifique qui débouche sur une ouverture du champ de la sociologie du travail, en rompant avec l'idée d'une séparation entre «travail» et «hors travail», telle que cette discipline l'a conduite. Ainsi, cette prise en compte des deux sphères, «travail» et «hors travail» permet-elle de construire un objet «travail des femmes» et d'élaborer une théorie des rapports sociaux de sexe où la production des inégalités professionnelles est mise à jour. Ce courant est directement issu des travaux de M. Guilbert.

2. DE L'OBJET «TRAVAIL DES FEMMES» À L'ANALYSE DU «TRAVAIL FÉMININ»

À partir des années quatre-vingt, il ne s'agit plus d'analyser la place des femmes dans la production comme le simple reflet de leur position dans la famille, mais d'affirmer que les sexes sociaux sont construits par un rapport qui traverse l'ensemble de la société et donc d'analyser la division sexuelle du travail qui assigne aux hommes comme aux femmes leur place dans la famille et dans la production. Cette période est marquée par un approfondissement des problématiques et une distance prise vis-à-vis du mouvement féministe (Lagrave, 1990). C'est aussi une période de forte institutionnalisation du traitement de la question (Lurol, 1999)⁷.

2.1. L'objet «travail des femmes»⁸

La posture théorique des années quatre-vingt modifie les conceptions sociologiques traditionnelles du travail et de la société et représente une rupture politique en déplaçant les lieux d'exploitation des femmes jusque dans l'intimité des foyers et en affirmant que «le privé est politique» (Collectif, 1984). Elle représente une avancée importante par rapport aux constructions théoriques des années soixante-dix où les rapports sociaux entre les sexes sont encore enfermés dans la famille. Le fait de considérer la famille comme lieu d'origine de l'émergence du rapport d'oppression des hommes sur les femmes a induit les analyses de la

⁷ Cette institutionnalisation se traduit à la fois par la création en 1981 d'un ministère des Droits de la Femme avec la nomination d'Yvette Roudy à sa tête et par une structuration du milieu de la recherche en 1982. Sur la montée en puissance de l'institutionnalisation de la question du travail des femmes et sur la manière dont les institutions ont statué sur cette question, voir M. Lurol, DEA de sciences sociales (1996).

⁸ Les nombreuses recherches qui ont contribué à définir un objet «travail des femmes» sont pour la plupart financées dans le cadre du CNRS et des universités : Actions thématiques programmées du CNRS (ATP), Atelier Production Reproduction (Apre), Groupe d'études sur la division sociale et sexuelle du travail (Gedisst), puis, à partir de 1995, le GDR Marché du Travail et Genre (Mage) créé par le CNRS et qui fédère des laboratoires de recherche et des chercheurs de tous les pays de l'Union européenne. Le Mage invite à revisiter les problématiques liées au marché du travail à la lumière de la variable «sexe». Ces recherches viennent en héritage de la sociologie du travail (Friedmann, Naville, 1964) et des travaux de M. Guilbert (1966) sur les femmes dans l'industrie.

Les travaux d'institutions, telles que le Comité du travail féminin, ont également joué un rôle important en publiant des rapports sur l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment sur les salaires, les enseignements techniques et professionnels, l'équilibre des mesures d'égalité et de protection, qui ont directement préparé les lois du 14 juillet 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente et celle du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

place des femmes et de leur infériorisation sur le marché du travail, en transférant les caractéristiques de la division sociale du travail dans la sphère domestique vers celle du professionnel (Chabaud, Fougeyrollas, 1984).

Dans une enquête qualitative portant sur des femmes non qualifiées, ouvrières et employées de bureau, A.M. Daune-Richard (1983) montre comment la place de celles-ci dans la famille structure leur insertion dans la production. Plusieurs d'entre elles ont dû renoncer à acquérir une formation pour aider ou remplacer leurs mères dans les tâches domestiques. Lorsqu'elles ont suivi une formation, la plupart ont été poussées par leur famille dans des filières considérées comme «utiles» à une femme mariée et mère de famille. Lorsqu'elles ont des enfants, la gestion de leur espace-temps est marquée par la recherche de meilleures conditions d'exercice du travail domestique, compromettant leurs chances d'acquérir une qualification. Ainsi, habitent-elles dans le quartier où est localisée leur entreprise «pour être absente le moins longtemps possible de la maison» et font-elles fonctionner le réseau familial - tout particulièrement leurs mères - qui participe à la gestion de l'articulation charges domestiques-travail professionnel. Pour ces femmes, il n'y a qu'une activité globale de travail dont les différentes composantes sont en interdépendance (Daune-Richard, Devreux, 1992). Le travail domestique et le rapport à l'activité professionnelle se construisent l'un l'autre.

Ainsi, est mis en évidence le décalage entre ce que le concept scientifique recouvre et les représentations que se font les femmes du même objet «travail». Qu'est-ce qui pour les femmes est travail ou ne l'est pas ? Nous sommes là renvoyés aux concepts prétendument universaux de l'économie et de la sociologie du travail, qui sont en fait des représentations masculines (Kergoat, 1978 ; Chaudron, 1980). Les stratégies élaborées par les femmes en matière d'emploi du temps visent à dégager des moments où elles sont seules à la maison pour effectuer les tâches ménagères, travail invisible, caché, s'effectuant pour l'essentiel hors de la présence des autres membres de la famille et en particulier des hommes (Chabaud, Fougeyrollas, 1984).

On peut comprendre aussi la volonté de concentrer le temps de travail professionnel sur la journée et/ou sur la semaine pour dégager du temps pour les tâches domestiques. La journée continue, les horaires décalés, le temps partiel, le travail en équipe sont des formules très appréciées, en particulier par les mères de jeunes enfants et font le bonheur de la gestion du personnel dans certaines entreprises employant des femmes (Maruani, Nicole-Drancourt, 1989b).

2.2. Les spécificités du travail professionnel salarié

Les apports de la critique féministe, dénonçant l'invisibilité du travail domestique dans les sciences sociales, imposent un autre regard sur le travail des femmes et en conséquence sur le travail en général. Dans cette période, de nombreuses études, sociologiques pour l'essentiel, remettent en question les frontières entre sociologie du travail et sociologie de la famille et ont pour thème l'articulation entre travail domestique et travail salarié, ou travail des femmes et famille.

Pourtant des économistes se penchent également sur la division du travail. Leurs études mettent l'accent sur les spécificités du travail des femmes, et l'articulation entre la production et la reproduction est au centre des questionnements conceptuels qui se développent à partir de la prise en considération des rapports de sexes. Par ailleurs, une production importante de travaux statistiques, fournissant des données de cadrage et d'analyse de l'offre et de la demande de travail, met bien en évidence les spécificités du travail des femmes.

Dans le même temps, les historiennes commencent à écrire l'histoire des femmes et à les constituer en sujets historiques (Perrot, 1984).

2.2.1. Analyse économique

De nombreux statisticiens économistes se sont intéressés au travail des femmes ou plus exactement à l'emploi des femmes. Ils ont produit des données de cadrage précisant l'ampleur du phénomène et ses spécificités (Huet, 1982). De 1982 à 1990, on est passé de 8,5 millions de femmes ayant un emploi à 9,4 millions. De 1980 à 1990, la part des femmes dans l'emploi total progresse et, en 1990, on compte moins d'emplois masculins et plus d'emplois féminins qu'en 1980 (Marchand, 1993b)⁹. De 1980 à 1990, l'emploi féminin poursuit un mouvement de bipolarisation : vers des postes qualifiés (+ 800 000 femmes), le plus souvent dans le secteur tertiaire où les conditions d'emploi se rapprochent de celles des hommes, et dans des catégories peu qualifiées (+ 500 000), fréquemment sur des emplois précaires et/ou à temps partiel. En même temps, le nombre d'ouvrières baisse. Les emplois féminins sont également très concentrés¹⁰.

Rares sont les économistes qui ont pris en considération l'articulation du travail professionnel et du travail domestique. Leurs analyses sont davantage ciblées sur l'emploi et la projection dans la sphère marchande du travail domestique (Bouillaguet, Gauvin, Outin, 1981). La thèse de C. Sofer (1984) est une exception puisqu'elle porte sur la division du travail entre hommes et femmes dans la famille et sur le marché du travail. Ces deux formes de division sont liées à la production d'enfants : «les femmes ont été jusqu'à maintenant considérées de façon quasi universelle comme des instruments de reproduction au service de l'homme». Cet état de fait entraîne une infériorité économique globale des femmes sur le marché du travail. Celle-ci se manifeste par une importance secondaire accordée par les femmes à leur insertion professionnelle, une moindre formation professionnelle, une moindre continuité dans l'emploi, une moindre durée du travail, une moindre mobilité, ce qui a pour conséquence des inégalités dans les salaires, dans les types d'emploi occupés. Ce premier type d'explication met en évidence l'offre de travail des femmes.

Des attitudes de discrimination à l'encontre des femmes, de la part des employeurs, ont également pour conséquence des inégalités de salaires et, sur le marché du travail, une tendance à la ségrégation. Ce deuxième type d'explication met l'accent sur la demande de travail.

⁹ Cette progression est cependant due essentiellement aux emplois à temps partiels d'une part, à la répartition sectorielle du volume de travail, c'est-à-dire à un déplacement d'une logique industrielle vers une logique de services, du travail ouvrier vers des postes d'employés. Ceci explique par exemple la diminution dans le même temps des emplois masculins. La progression du travail des femmes serait donc liée en grande partie aux transformations dans la structure de répartition du travail et relativise la dynamique de l'emploi des femmes (Husson, 1996). De plus, entre 1983 et 1989, les augmentations d'emploi à temps partiel les plus élevées ont été enregistrées dans les sous-secteurs où l'emploi féminin est déjà fort élevé : la restauration et l'hébergement, les services d'hygiène publique, la santé et les services médicaux, les services domestiques, les services récréatifs et culturels, les services personnels (Meulders, 1995a).

¹⁰ En 1990, parmi les trente et une catégories socio-professionnelles, les six les plus féminisées regroupent près de 60% des femmes actives occupées pour seulement 31% des emplois (Marchand, 1993a). Ces catégories sont celles du groupe des employés, des instituteurs et des professions intermédiaires de la santé et du travail social. La concentration est moindre au sein des secteurs. Parmi les trente-neuf secteurs d'activité, les neuf qui sont majoritairement féminins représentent 61% de l'emploi féminin et 43% de l'emploi total. Ainsi, l'emploi féminin est devenu plus qualifié : en 1990, les cadres supérieurs et les professions intermédiaires regroupent près de 30% des emplois féminins contre moins de 24% en 1982. Cependant, le déplacement de l'emploi non qualifié de l'industrie vers le tertiaire ne contribue pas à améliorer la qualité des emplois occupés par les femmes qui, d'ouvrières non qualifiées deviennent vendeuses et caissières, personnels des services aux particuliers et agents de service. De plus, la précarité de leur emploi augmente : CDD, intérim, stages, etc. (Marchand, 1993b). Entre 1985 et 1989, les taux de recrutement sur CDD sont passés de 18,7% à 28,3% pour les femmes, contre 11,0% à 17,4% pour les hommes. De 1987 à 1989, les motifs de fin de CDD représentent entre 43 et 44 % des inscriptions à l'ANPE pour les femmes (Belloc, 1993).

Or, la situation d'infériorité des femmes sur le marché du travail n'est pas sans lien avec la division du travail dans la famille. L'inégalité des revenus en faveur de l'homme va accroître les probabilités que la femme assure, à plein temps ou en supplément d'un travail salarié, l'essentiel des tâches domestiques. Nous nous trouvons ainsi dans un raisonnement circulaire qui ne pose pas la question des facteurs à l'origine de la division du travail dans la famille. Ce raisonnement montre donc bien, à partir de la division du travail entre hommes et femmes, comment l'offre et la demande de travail des femmes se construisent et produisent des spécificités. En cela, il rejoint les thèses des sociologues féministes articulant sociologie et économie.

A. Barrère-Maurisson (1984) analyse le travail professionnel et le travail domestique en prenant le couple comme unité, avec les notions de «division familiale du travail», de «couples à double salaire» ou «couples à deux apporteurs», de salaire familial ou maternel. Ce type d'analyse tend, à notre sens, à gommer les histoires individuelles en mettant l'accent sur la famille et non sur les tensions qui existent dans un couple à propos du travail domestique en général. Il implique que la sphère productive détermine les structures familiales. Or, les structures familiales ont, elles aussi, une incidence sur le travail professionnel.

2.2.2. Le travail à temps partiel

Alors que dans les années soixante-dix peu de recherches ont été menées sur le travail à temps partiel, pensé par le pouvoir en place comme un instrument de politique familiale¹¹, dans les années quatre-vingt le temps partiel prend place dans l'essor des formes d'emploi flexibles et devient un sujet d'étude. Il se développe en effet là où il y a des femmes, c'est-à-dire dans les secteurs d'activité et les professions qui constituent les bastions de l'activité féminine. «C'est à elles qu'on le propose ou qu'on l'impose en priorité ou en exclusivité» (Maruani, 1985). Or, il ne modifie pas seulement le temps de travail dans certains secteurs féminins et peu qualifiés où il se développe aujourd'hui, il touche au statut de l'emploi et à la valeur du travail. En reconstituant des zones et des formes d'emploi réservées aux femmes, on recrée du «spécifiquement féminin». Si le travail à temps partiel crée du sous-emploi féminin, n'est-ce pas contradictoire avec l'idée d'égalité professionnelle puisqu'il a des implications en matière de qualification, de profil de carrière, de revenus, voire même de stabilité de l'emploi ? Il convient également de ne pas assimiler tout travail à temps partiel à une forme de meilleure articulation entre temps de travail/temps libre. Une enquête sur les conditions de travail en France (Bué, Cristofari, 1986) précise, au contraire, que le travail à temps partiel n'exclut pas de très longues journées de travail et donc des horaires décalés, se distingue par une plus grande fréquence d'horaires variables d'un jour à l'autre, fixés par l'entreprise ou par une variabilité du nombre de jours travaillés d'une semaine à l'autre. Les salariés à temps partiel sont plus souvent astreints à travailler le week-end que les salariés à temps complet.

Le temps partiel qui est proposé aux femmes en priorité pour leur permettre une meilleure conciliation entre activités professionnelle et domestique - conciliation impossible, de fait, lorsque les variations d'horaires sont fixées par l'entreprise -, est une forme d'emploi sexué. Le temps partiel est aussi une forme de flexibilité du travail qui n'a plus rien à voir avec le sexe, mais qui continue à être proposé aux femmes, ce qui permet aux entreprises de gérer la souplesse au mieux et à moindres coûts. Même si les femmes le choisissent, leur décision est souvent contrainte par la contradiction sociale entre d'une part, le droit d'emploi et d'autre

¹¹ Deux courants s'opposent sur le travail à temps partiel : le courant familaliste (au pouvoir dans les années soixante-dix) qui l'utilise comme un instrument de la politique familiale permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale ; le courant du monde du travail (Comité du travail féminin et syndicalistes) qui établit un consensus sur le rejet du temps partiel, créateur du sous-emploi féminin.

part, le fait que le partage des tâches domestiques n'existe pas dans le vécu quotidien (Kergoat, 1984).

Ces études et données montrent que non seulement le travail des femmes est spécifique et qu'il n'est pas totalement acquis dans les représentations sociales, mais que, dès cette période, les entreprises commencent à utiliser le temps partiel comme mode de gestion flexible de la main-d'œuvre (Bouillaguet, Boisard, Letablier, 1986).

2.3. Production/reproduction et nouvelles méthodologies

L'analyse du travail domestique et des rapports entre les sexes a introduit de nouvelles approches des rapports sociaux et du travail des femmes. L'étude des relations entre les sexes n'est plus circonscrite au groupe familial, mais se fonde sur l'ensemble des interdépendances entre travail domestique et travail professionnel.

Pour saisir ces relations, des méthodologies nouvelles ont vu le jour. Des approches en termes de trajectoires et de biographies ont permis à la fois d'intégrer l'histoire et l'ethnologie dans le raisonnement sociologique. M. Chaudron (1984) établit que les places assignées aux hommes et aux femmes, celles-ci prioritairement mais non exclusivement affectées au travail domestique, sont le produit de l'histoire du développement du mode de production puis de la famille capitalistes. Aussi parle-t-elle en termes de processus de mise au travail salarié et de mise au travail domestique. De même pour D. Chabaud (1984), «la forme actuelle des rapports de sexe est spécifique du capitalisme et de la séparation entre la production et la reproduction qu'il a instaurée». Ce rappel de l'histoire est important, car il montre les constructions sociales à l'œuvre dans les phénomènes de production/reproduction issus du capitalisme, et de son intérêt dans cette construction. Les conséquences de ces assignations respectives se retrouvent aujourd'hui, et continuent de différencier hommes et femmes jusque dans leur pratique et leur rapport au travail professionnel.

L'analyse des trajectoires sociales des hommes et des femmes prend alors tout son sens, car l'existence d'itinéraires sociaux sexués semble transversale à toutes les classes sociales. Les différences relevées entre classes populaires, classes moyennes et classes supérieures «renvoient au statut que chaque classe confère à "ses" femmes».

Une recherche sur les employés masculins et féminins de la sécurité sociale (Battigliola, 1984) montre que les rapports sociaux de classe et de sexe sont à l'œuvre simultanément dans chacune des sphères de la production et de la reproduction. «La position de la main-d'œuvre féminine et masculine ne résulte pas mécaniquement de la position des femmes et des hommes dans la famille mais d'une politique de gestion de la main-d'œuvre qui reconduit les clivages de sexe et au sein de laquelle se développent les stratégies des hommes et des femmes». Ainsi, au bout de dix ans d'ancienneté, les hommes et les femmes interviewés, de profils identiques, occupent des positions très différentes : une partie des hommes est passée cadre ou agent de maîtrise grâce à des formations ou par promotion interne, aucune femme n'a eu de proposition à un poste d'encadrement, la grande majorité stagne à des postes très féminisés. La division du travail entre les sexes dans la famille est ainsi confortée par le fonctionnement de l'institution. Cette différenciation entre carrières masculines et féminines joue en retour sur le fonctionnement familial dans le sens d'une rigidification de la division du travail dans le couple.

A.M. Devreux (1984) a analysé le statut social et la signification sociologique de la gestation comme phase spécifique de l'activité maternelle. Or, pour que l'on puisse parler de production à propos de cette activité de reproduction biologique, il faut qu'elle soit considérée comme utile à la société et à la survie de celle-ci et qu'elle bénéficie d'un statut social. Si la gestation

est contrôlée par un système de normes qui encadrent la maternité, tout est ensuite fait, dans le monde du travail, pour que seules les femmes en assument les choix et les contraintes objectives. Qu'appelle-t-on «travail» ? La définition sociale et sociologique du travail oblige à raisonner et à découper la participation des acteurs à la vie sociale en «travail» et «hors travail». Les femmes veulent participer à la fois à la production des biens économiques et à la production d'enfants et contribuer ainsi à la reproduction de la société. Produire la vie et ce qui est nécessaire à la subsistance relève d'une même logique et participe de l'identité des femmes. C'est donc bien cette reconnaissance de la production d'enfants comme production sociale nécessaire à la reproduction de la société, qui représente un enjeu important dans une redéfinition du travail et de la production.

Toutes ces études montrent que les spécificités du travail des femmes sont issues des constructions sociales, elles-mêmes produits de l'histoire. Ces constructions fondent la séparation entre production et reproduction, qui sont déterminées conjointement par l'emploi et la famille. L'analyse des itinéraires non limitée au champ professionnel ou au champ familial met en valeur leurs articulations complexes et le poids familial qui pèse sur les femmes mariées par rapport à l'activité professionnelle. Ainsi, on repère différents moments de socialisation : la famille d'origine, la famille d'appartenance, les systèmes de formation, la constitution des identités sexuées dans le travail.

Parmi les nombreux travaux de cette période sur le «travail des femmes» et sur le rapport «travail des femmes et famille»¹², on peut distinguer deux façons de construire l'objet de la recherche : soit l'analyse comparative des itinéraires sociaux des hommes et des femmes (Battagliola, 1984 ; Kergoat, 1984a, par exemple), soit celle des variations propres aux itinéraires d'un groupe de sexe, le plus souvent les femmes (Laufer, 1995 ; Maruani, Nicole-Drancourt, 1986, par exemple). Ces deux questionnements ne répondent pas aux mêmes interrogations. L'approche *homme/femme* met en évidence les processus de différenciation des itinéraires selon le sexe. Elle décrit comment les rapports sociaux de sexe se matérialisent à travers des pratiques, des représentations, qui jouent sur les trajectoires. Les rapports sociaux entre les sexes sont antagoniques, et le concept de division sexuelle du travail donne une vision critique de la répartition des activités, de la division inégalitaire des tâches dans la famille. Ce concept renvoie ainsi à celui de travail qui englobe le professionnel et le domestique. L'approche *groupe de sexe*, centrée prioritairement sur les femmes, met l'accent sur les différenciations possibles des itinéraires sociaux au sein d'un même groupe de sexe. L'origine de ces différenciations tient à la position de classe, à la position occupée dans l'institution familiale. L'articulation est faite généralement entre famille d'origine et école, ou entre trajectoire professionnelle et itinéraire familial.

On repère également deux manières d'aborder la question de l'articulation entre rapport social de sexe et autres rapports sociaux. La première consiste à analyser le rapport social de sexe en l'articulant avec les autres rapports sociaux ; la deuxième, à autonomiser le rapport entre les sexes pour mieux l'analyser, c'est-à-dire comprendre précisément ce qui est de l'ordre de la logique de sexe et de l'ordre d'autres logiques, comme celles du marché du travail et de l'entreprise, elles-mêmes productrices d'inégalités. Ces deux démarches nous semblent plus complémentaires qu'antagoniques.

2.4. Travail, emploi, activité

¹² Voir notamment Collectif (1984).

Si les rapports sociaux de sexe et la différence des sexes dans la famille produisent des inégalités professionnelles, le marché du travail et l'entreprise sont aussi producteurs d'inégalités.

Les processus de différenciation entre hommes et femmes au travail ont fait l'objet de nombreuses études. Certaines distinguent travail et emploi. Le travail est défini comme les conditions d'exercice de l'activité professionnelle (organisation, salaires, promotions, hiérarchies, qualifications, conditions de travail, répartition sexuée des tâches, des métiers, des fonctions), l'emploi comme les formes d'accès au marché du travail (précarité/stabilité, activité/inactivité, chômage...). Ainsi, dans le travail, c'est la redéfinition permanente des tâches, des postes, des qualifications, des métiers qui construit la différence hommes/femmes. Dans l'emploi, c'est l'affirmation de la contingence de l'activité féminine qui fonde la division sexuelle, contingence liée à l'assignation des rôles dans la sphère familiale (Maruani, 1985).

Pour comprendre la mise au travail différenciée des hommes et des femmes, l'exemple des clavistes d'un quotidien régional revendiquant l'égalité des salaires est éclairant, car le conflit porte de fait sur la définition du travail et la reconnaissance de la qualification (Maruani, Nicole-Drancourt, 1989a). À chaque étape du processus de modernisation, une petite différence est créée entre les tâches masculines et féminines pour qualifier les unes et déqualifier les autres. C'est le travail de justification ou de correction des textes qui fait la différence entre les sexes pour juger qu'un poste est qualifié et qu'un autre ne l'est pas. Pourquoi un travail est-il jugé qualifié et un autre non qualifié ? La qualification est une construction sociale sexuée.

Pour comprendre ensuite les modes d'emploi différentiels des hommes et des femmes, deux axes sont proposés : le premier est la «contingence de l'emploi des femmes», c'est-à-dire le traitement classique de la main-d'œuvre féminine que l'on peut embaucher ou licencier selon les besoins du marché du travail. La légitimité de cette contingence repose toujours sur la place occupée par les femmes dans la famille et sur le salaire des femmes comme salaire d'appoint. L'autre axe, plus nouveau, est «l'homogénéisation du rapport à l'emploi des hommes et des femmes». Ainsi, les trajectoires professionnelles des femmes ressemblent de plus en plus à celles des hommes, en ce qui concerne la continuité dans l'emploi. M. Maruani et Ch. Nicole-Drancourt montrent comment les politiques de gestion de la main-d'œuvre s'appuient sur ces deux axes pour traiter différemment les hommes et les femmes.

Tout d'abord, l'accès à l'emploi passe par une procédure de recrutement et une épreuve d'évaluation de la part des employeurs. Dans certaines entreprises, dès que des difficultés économiques apparaissent, c'est l'emploi des femmes qui est menacé. Les employeurs jouent sur sa contingence, sur sa «spécificité» (premier axe). Dans d'autres entreprises, la main-d'œuvre féminine est un atout car elle est moins chère, plus docile, plus agile, moins exigeante, les employeurs peuvent investir dans les potentialités des femmes, car celles-ci ne sont plus là de passage (deuxième axe). L'hypothèse ici avancée est que «ces nouvelles définitions de l'offre d'emploi semblent moins affecter dans un premier temps le champ du travail que celui de l'emploi» (Maruani, Nicole-Drancourt, 1986).

Au moment où la flexibilité, les formes nouvelles d'emploi se multiplient sur le marché du travail : contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel, chômage partiel, etc., les hommes et les femmes sont affectés différemment. Par exemple, les femmes se voient proposer le temps partiel, les hommes le chômage partiel ; l'emploi des femmes est fréquemment remis en cause, alors que celui des hommes est sauvegardé... Ainsi, les hommes voient une détérioration de leurs conditions de travail et d'emploi, les femmes sont atteintes dans leur droit à l'emploi, ce qui tend à les rendre plus vulnérables ou à les éliminer du marché du travail.

En distinguant les concepts de travail et d'emploi, ces approches donnent une meilleure connaissance des comportements d'activité féminins et mettent l'accent sur l'évolution du rapport à l'emploi, en analysant les logiques sociales qui sous-tendent les recompositions du monde du travail (Maruani, Reynaud, 1993).

Cependant, cette approche pose des questions quant aux concepts utilisés pour parler du travail des femmes. En effet, la notion de «travail» englobe le travail professionnel et le travail domestique, alors que l'emploi évoque davantage la relation salariale. La notion de «travail» ne doit-elle pas être conservée pour analyser la division sexuelle du travail ou le «partage du travail» (Barrère-Maurisson, 1992), pour reconstruire l'articulation entre la production et la reproduction, pour analyser les liens entre les politiques familiales et les politiques de gestion de la main-d'œuvre ? Pour D. Kergoat (1984b), «le seul concept théorique demeure le travail, terme générique qui, employé dans l'expression *division sexuelle du travail*, désigne un ensemble allant de l'emploi à l'activité. La distinction entre travail, emploi et activité n'a de sens qu'au niveau empirique».

Or, s'il est indispensable d'introduire une réflexion sur l'emploi dans les analyses du travail, faut-il donner à l'emploi, au marché du travail cette place centrale ? N'existe-t-il pas un danger, celui d'évacuer le travail domestique et de le renvoyer dans la sphère du privé, de la famille ? Cette question ouvre un champ pour les recherches qui vont suivre.

Toutes les recherches évoquées plus haut ont focalisé leur attention sur la catégorie de sexe féminine, puisqu'il s'agissait de faire exister les femmes comme sujets du social. Elles ont eu un effet secondaire, celui de laisser les hommes de côté en tant que catégorie tenant une place spécifique dans le rapport entre les sexes, celle de dominants. Or, ils sont dans cette position parce que leur place dans les rapports de sexe les y conduit, parce qu'ils sont socialement produits pour y être et parce qu'ils luttent pour s'y maintenir (Devreux, 1988). Pour comprendre la division sexuelle du travail dans la famille, il semble nécessaire de comprendre les modes d'insertion des femmes sur le marché du travail mais aussi ceux des hommes et de leur surinvestissement dans la sphère professionnelle au détriment de la sphère familiale.

Quelques études ont été menées sur les pratiques parentales des hommes et leur liaison avec la sphère professionnelle (Devreux, 1984 ; Ferrand, 1984). Elles indiquent que lorsque des hommes participent aux tâches domestiques induites par leur paternité, ils connaissent des trajectoires socio-professionnelles et une insertion sur le marché du travail qui les rapprochent de la position sociale des femmes. Ils sont souvent marginalisés par rapport aux lieux de pouvoir ou subissent un ralentissement de carrière.

3. DE L'ANALYSE DU «TRAVAIL FÉMININ» À LA «DIFFÉRENCE DES SEXES» SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les années quatre-vingt-dix sont marquées par la transformation du marché du travail, où s'instaurent de nouvelles pratiques d'emploi. La tertiarisation de l'économie qui «profite» aux femmes, s'accompagne de la montée des emplois précaires et peu rémunérés. La recomposition du marché du travail et de l'emploi se fait essentiellement autour des caractéristiques du travail féminin : flexibilité, temps partiel, tertiarisation (Gauvin, 1994 ; Maruani, Rogerat, 1995). Aussi nombreuses sont les études qui analysent les composantes de l'activité professionnelle des femmes, et abordent les questions d'identité, d'égalité, de différence, la place du travail, le rôle et l'importance des politiques publiques sur les questions d'égalité.

3.1. Les enjeux de la flexibilité et la construction sociale des inégalités professionnelles¹³

Près de onze millions et demi de femmes sont actives en France en 1999. Elles sont de plus en plus nombreuses à suivre des trajectoires professionnelles continues, bien qu'elles soient mères, c'est-à-dire en charge d'enfants. L'influence des charges familiales sur le niveau d'activité des mères diminue. L'écart reste cependant sensible entre les taux d'activité, au passage du deuxième au troisième enfant (Gauvin, 1993).

L'activité salariée est devenue la norme. Le travail des femmes ne peut plus être considéré comme un phénomène économique marginal (Marchand, 1993b). Toutefois, la forte dégradation du marché du travail, l'ampleur du chômage qu'elle a entraîné, soulève de nouvelles questions, contradictions, de nouvelles disparités sociales et de nouvelles inégalités de sexe.

Ainsi, l'augmentation de l'emploi des femmes a induit des changements importants sans éliminer pour autant la division entre travail masculin et travail féminin. La partition «sexuée» des emplois reste une caractéristique générale et constante du marché du travail, d'autant que les femmes sont les principales destinataires des politiques d'aménagement du temps de travail, de création et de développement d'emplois flexibles et précaires (Hirata, 1996). Le monde du travail n'est pas uniformément mixte, les emplois féminins continuent à se concentrer dans certains secteurs d'activité. La mixité des professions quand elle existe, voit des clivages se recréer quant aux postes occupés (Cacouault, 1995). Elle n'est pas synonyme d'égalité. De plus, le droit à l'égalité professionnelle se heurte aux prérogatives de l'employeur en matière d'embauche, de rémunérations (Lanquetin, 1998). L'emploi féminin a progressé dans les postes de haut niveau, traditionnellement occupés par des hommes, en particulier dans le tertiaire, et en faveur des catégories peu qualifiées des services, déjà largement féminisés : services aux ménages, commerce, hôtellerie, restauration (Gauvin, 1994). Cette bipolarisation de l'emploi féminin s'auto-renforce : le développement d'emplois plus qualifiés induit celui de services aux personnes peu qualifiés.

Par ailleurs, le travail des femmes se construit dans un jeu d'interactions complexe entre le privé, le public et le marché. Pour J. Commaille (1992), les femmes élaborent des stratégies dans ce jeu d'interactions, notamment en ce qui concerne le choix de la maternité et des moments de ce choix, en fonction de leur rapport au travail, de la nature de leur engagement. Le marché tend à devenir déterminant des rythmes de vie, de l'articulation des temps sociaux. Ce sont ces nouvelles questions sur la mixité, l'égalité professionnelle, la valeur du travail, la sexuaction des temps sociaux qui deviennent objets du social.

3.1.1. Formation : des orientations «clivées», la mixité en question

Le taux de scolarisation des filles n'a cessé de croître, et les filles accèdent plus souvent que les garçons au baccalauréat. Cette avance se retrouve également dans l'enseignement supérieur. À l'université, la part des filles était de 44% en 1968, 50% en 1980, 52% en 1985 et 55% en 1993 (Marry, 1995). Dans ce domaine, l'égalité semblerait donc acquise. Cependant, là encore, cette égalité apparente masque des différences. Un fort clivage existe en effet entre filières féminines et masculines. De plus, le nombre de filières intéressant les filles est plus restreint que pour les garçons (Baudelot, Establet, 1992 ; Duru-Bellat, 1993), celles-ci choisissant généralement les formations tertiaires. Les filles font encore aujourd'hui des

¹³ Ces thèmes ont notamment été abordés dans les séminaires du Mage, du CSERC et du Gedisst et ont donné lieu à diverses publications dont Collectif (1996) et Collectif (1998).

études moins longues et surtout elles restent, malgré une tendance à la hausse ces dix dernières années, peu présentes dans les classes préparatoires et les écoles d'ingénieurs ; elles «boudent» les filières secondaires des BTS et DUT (Marry, 1995).

Les politiques spécifiques visant à la diversification des orientations ne changent rien. Peut-on imputer ce phénomène à une mentalité conservatrice des filles ou faut-il chercher ailleurs les raisons de leur choix ? La thèse de M. Duru-Bellat et de C. Marry (1995) est que les filles font une anticipation réaliste de ce qui les attend ; leurs choix peuvent se lire comme des solutions de compromis, écartant de fait les carrières qui semblent incompatibles avec le «destin social», lié au marché du travail, évoqué plus haut (chômage, tertiarisation, concentration des emplois...). Il faut donc regarder du côté du hors-travail, car les structures mêmes de l'emploi s'articulent avec l'organisation familiale. On sait que les hommes mariés, par exemple, rentabilisent mieux leurs diplômes que les hommes célibataires (de Singly, 1991). Les enquêtes de type budget-temps sont également significatives : la présence d'enfants fait diverger les investissements professionnels des hommes et des femmes ; elle diminue l'engagement dans le travail de ces dernières et renforce l'investissement des hommes. La famille entrave la carrière des femmes, y compris les plus diplômées d'entre elles qui ont tendance à choisir des professions offrant des conditions d'exercice favorables à une gestion maîtrisée du temps (Marry, 1996 ; Fournier, 1996 ; Couppié, Epiphane, Fournier, 1997).

Les débats sur la formation et la production sont à articuler avec ceux sur l'emploi, le chômage, la flexibilité, les salaires. Si l'on compare la répartition des hommes et des femmes selon les catégories socio-professionnelles et les secteurs d'activité, on observe les résultats de politique de gestion du personnel, différenciée selon le sexe (Moulinié, 1993). Or la construction des politiques et des pratiques à l'œuvre dans l'entreprise ne prend sens qu'en relation avec les représentations de l'emploi féminin véhiculées par les employeurs (Gadrey, 1992). Ces représentations continuent d'être fondées sur une division du travail entre les sexes. Dans les professions traditionnellement masculines et qui se sont féminisées sans se dévaloriser, les femmes n'occupent pas les mêmes fonctions que les hommes et n'ont pas le même statut (Cacouault, 1995).

En dehors des approches en termes d'inégalités quantitatives dans le champ de la formation et de la production des qualifications, plusieurs recherches s'interrogent sur les permanences et les changements du système symbolique, sur lequel se fondent l'infériorité des statuts des femmes et leurs difficultés d'accès aux positions de pouvoir (Bourdieu, 1998). Une recherche sur les Écoles normales supérieures et l'École polytechnique, ouverte aux filles en 1992, montre que très peu d'entre elles présentent et réussissent les concours qui sélectionnent par les mathématiques. La mixité des grandes écoles a entraîné une quasi disparition des filles dans les filières mathématiques et physiques (Ferrand, Imbert, Marry, 1999). Faut-il promouvoir la mixité ? La mixité ne rime pas toujours avec égalité (Fortino, 1999). L'analyse faite par les auteurs conclut à l'élimination progressive des filles des baccalauréats scientifiques puis des classes préparatoires et des concours, par l'évitement des lieux de compétition. Un «ordre des sexes» où filles et garçons sont concentrés dans certaines filières, puis dans certains secteurs de l'activité professionnelle, perdure-t-il ? (Cacouault, 1998).

3.1.2. Le temps partiel, un mode de gestion flexible de la main-d'œuvre

Le temps partiel est très féminisé. L'enquête «emploi» de 1998 dénombre en France près de 3,9 millions de personnes travaillant à temps partiel : 32% sont des femmes et 6% des hommes. Le temps partiel reste concentré sur un petit nombre d'emplois de service peu qualifiés, avec des conditions de travail et de rémunérations discriminantes (Silvera, 1995b). Pour certains auteurs, «il est la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail» (Maruani, 1995) ; pour d'autres, il est une forme choisie de flexibilité du temps.

Or, dans un contexte de chômage important et durable, le temps partiel devient de plus en plus un mode de gestion flexible de la main-d'œuvre féminine, une forme de partage du travail. Il «apparaît comme la conséquence de la ségrégation sexuelle de l'emploi et comme un facteur de son maintien, voire de son renforcement» (Meulders, 1995a).

En effet, cette forme de travail s'est développée moins par un choix des femmes, puisqu'elles sont entrées sur le marché du travail au début des années soixante à temps plein pour la grande majorité d'entre elles, que parce que de nombreux emplois de ce type ont été créés dans des secteurs fortement féminisés (Maruani, 2000). En matière de qualification, de rémunération, de profil de carrière, de stabilité de l'emploi, les pratiques de gestion des entreprises dévalorisent plutôt la main-d'œuvre à temps partiel (Galtier, 1999b). Comme l'indique l'OCDE (1991), «le travail à temps partiel n'implique pas seulement une durée de travail inférieure à la normale : il définit aussi en général un statut inférieur à celui du temps complet. Dans un certain nombre de pays, les travailleurs à temps partiel ont dans l'ensemble des conditions d'emploi moins favorables sous bien des aspects». Majoritairement, le travail à temps partiel n'est pas choisi mais contraint (Jenson, 1995) et devient un facteur qui aggrave les difficultés des femmes à s'insérer sur le marché du travail. Il est un facteur de discrimination. Le temps partiel ne fournit-il pas un bon prétexte aux employeurs comme à l'État pour ne pas investir dans les crèches collectives et autres services pour garde d'enfants ? (Jenson, 1995). Cette insuffisance d'équipements collectifs ne peut avoir que des effets négatifs sur l'emploi des femmes et ne peut produire que des statistiques «tronquées» dans lesquelles il apparaît que des femmes «ne cherchent pas» un travail à temps complet. De plus, les statistiques ne prennent pas en compte la durée du travail de ces emplois (Meilland, 1998).

L'importance de l'emploi atypique féminin accentue la différenciation du salaire moyen entre homme et femme¹⁴. La composition de l'emploi, la structure hiérarchique, la définition des fonctions, les conditions de fixation de la rémunération sont autant d'éléments qui concourent à ce que le salaire moyen des femmes soit inférieur à celui des hommes¹⁵. Plusieurs recherches mettent également l'accent sur le rôle joué par les rapports sociaux de sexe et leur incidence sur la santé dans la généralisation de la précarisation sociale (Appay, Thébaud-Mony, 1997).

La politique de lutte contre le chômage conduit à aggraver la pauvreté des salariés par la création d'emplois à temps partiel sans qualification ou d'emplois sous-qualifiés à statut précaire et sans évolution de carrière. Plusieurs recherches ont mis en évidence le lien entre travail à temps partiel et pauvreté des femmes (Angeloff, 1999 ; Meulders, 1998 ; Meurs, Ponthieux, 1999 ; Galtier, 1999b). Le CSERC a montré que le développement du travail à temps partiel favorise l'émergence d'une catégorie de «travailleurs pauvres» peu qualifiés. Les salariés à temps partiel sont le plus souvent dans des situations de demi-chômage ou de sous-emploi, non indemnisé et non choisi (Galtier, 1999b). L'écart se creuse de plus en plus entre les femmes, avec, d'un côté, celles qui accèdent à des professions qualifiées, de l'autre, un salariat d'exécution constituant de véritables poches de pauvreté.

¹⁴ Les données 1997 d'Eurostat montrent que la rémunération horaire des salariés à temps partiel s'établit à 71% de celle des salariés à temps plein. De plus, temps partiel et emplois peu ou pas qualifiés vont souvent de pair. Ainsi en 1998, plus de 3,2 millions de salariés, occupent un emploi à bas salaire (moins de 5000 F/mois), les trois quarts de ces emplois sont à temps partiel occupés par des femmes (78,3%), 1,6 millions de personnes sont en situation de sous-emploi (Concialdi, Ponthieux, 1999) au sens du BIT, c'est-à-dire «les personnes qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail».

¹⁵ En 1996, les ouvrières françaises perçoivent 82% du salaire des ouvriers. Pour les non ouvriers, la fourchette se situe entre 55 et 70%. Les salaires horaires des travailleurs à temps partiel sont inférieurs aux salaires horaires des travailleurs à temps plein. Peut-on exclure le temps partiel de la réflexion sur les écarts de salaire homme/femme ? (Maruani, 1995).

Les emplois à temps partiel présentent, en outre, des lacunes en termes de protection sociale. C'est particulièrement le cas des contrats de courte durée (Meulders, 1998). Cette politique contribue également à évincer du marché du travail les jeunes mères exposées à la flexibilité du temps de travail et aux formes atypiques d'emploi, et incitées à se consacrer à l'éducation de leurs enfants par les politiques sociales (Afsa, 1996 ; Battagliola, 1999 ; Fagnani, 2000).

3.1.3. Les écarts de salaire «toutes choses égales par ailleurs»

Pour mesurer l'écart de salaire entre hommes et femmes, deux indicateurs sont possibles. Le premier mesure l'écart de salaires moyens, temps complet et temps partiel confondus, mais ignore la moindre participation des femmes au marché du travail, le sur-chômage et le sous-emploi féminin : il se situe à 25%. Le deuxième mesure l'écart à position comparable. Ce sont alors les équations de salaire qui donnent la mesure pertinente, mais cette technique d'estimation «toutes choses égales par ailleurs» neutralise l'effet de structure pour l'ensemble des salariés, et l'écart salarial se réduit à 14,8%. En neutralisant aussi l'effet d'inégalité d'accès à l'emploi ou à l'emploi complet, l'écart s'établit respectivement à 11,4% et 6,9% (Meurs, Ponthieux, 1999).

Les modèles économétriques (Sofer, 1995) nous apprennent que la part inexplicée de l'écart salarial par les variables traditionnellement retenues se maintient. Autrement dit, «toutes choses égales par ailleurs», c'est-à-dire à niveau de formation, expérience, catégorie professionnelle, âge, secteur d'activité supposés équivalents, les femmes gagnent encore entre 10 et 15% de moins que les hommes (Silvera, 1995b). Ce «résidu» s'explique par d'autres variables fondées sur les rapports sociaux de sexe, qui renvoient à la division des rôles au sein de la sphère familiale. La persistance de préjugés sociaux à l'égard du travail des femmes : moindre disponibilité dans le travail, moindres besoins financiers du fait de la rémunération du mari, etc., a des conséquences sur les salaires. Ces préjugés restent sous-jacents dans des questions comme le temps partiel : les femmes peuvent supporter un salaire réduit (salaire d'appoint ?). D'autres explications peuvent être avancées comme l'absence de dynamisme en matière de négociation salariale, mais aussi la sous-représentation des femmes dans les instances de négociation, surtout dans les secteurs marqués par le modèle industriel et masculin, ou encore le développement des politiques salariales autour de la flexibilité et de l'individualisation des rémunérations. De plus, l'attribution des primes se fait davantage en faveur des hommes, dans la mesure où des facteurs de discrimination importants interviennent pour les femmes : absentéisme plus élevé, absentéisme pour garde d'enfants, ancienneté plus faible, promotions moins fréquentes...

La connaissance des phénomènes étudiés ci-dessus permet de dire aujourd'hui que nous nous trouvons dans le modèle de «toutes choses égales par ailleurs» et qu'en matière de salaire, on ne parvient pas à réduire le «pur effet de sexe» (Baudelot, 1995). Les différences de salaire ne se réduisent donc pas à des effets de structure mais révèlent des pratiques discriminatoires.

La théorie de la segmentation et du marché interne (Doeringer, Piore, 1971) fournit un autre type d'explication. N'y aurait-il pas une segmentation entre un marché primaire plus spécifiquement masculin et un marché secondaire (emplois instables, non protégés...) correspondant aux travailleurs «secondaires» largement féminisés ? Deux marchés coexisteraient : un marché interne avec les «insiders» qui ont une position privilégiée en termes de statuts, de rémunérations ; un marché externe avec les «outsiders» qui occupent des emplois non protégés, instables (Silvera, 2000).

3.1.4. Chômage : un écart de quatre points

Les taux de chômage s'élèvent à 10,2% pour les hommes et 13,8% pour les femmes selon l'Insee en mars 1998, soit un écart de près de 4 points. Le chômage des femmes, plus que celui des hommes, est lié à l'emploi précaire. Le diplôme semble moins bien protéger du chômage les filles que les garçons. Quelles que soient la profession et la catégorie socio-professionnelle, les taux de chômage des femmes sont supérieurs à ceux des hommes, y compris dans les professions très féminisées (Bourdon *et alii*, 1995).

Ainsi, deux composantes du chômage se dessinent selon le sexe : une composante conjoncturelle qui s'adresse au chômage masculin et une composante structurelle qui concerne le chômage féminin, moins sensible à la conjoncture (Fouquet, Rack, 1999), ce qu'indiquent aussi les analyses de M. Maruani quant à la contingence du droit à l'emploi des femmes. Cette sur-représentation des femmes est un signe de la sélectivité, articulée à la ségrégation des emplois, au caractère sexué des filières scolaires et de la formation. Or, le sur-chômage des femmes repose sur des critères sociaux implicites et renvoie à une «tolérance sociale». Le chômage féminin est considéré comme moins illégitime, moins préoccupant que celui des hommes (Torns, 1998). Le système de congé parental, tel que revisité par la loi sur la famille de 1994 qui incite certains parents, en fait des femmes, plutôt de milieu modeste, à quitter le marché du travail, va dans ce sens (Afsa, 1996). Au chômage, les femmes ont plus de difficultés que les hommes à retrouver un emploi, car elles doivent concilier la recherche d'emploi et le travail domestique, alors que les hommes se centrent exclusivement sur la démarche de recherche (Demazière, 1999).

Les travaux sur le chômage des femmes sont encore peu nombreux en France, ceux qui existent ont cependant mis l'accent sur les corrélations à établir entre bas salaires, déqualifications, pauvreté, exclusion (Rogérat, Senotier, 1997).

3.1.5. L'articulation des temps sociaux

Pour les femmes, les contraintes temporelles se dédoublent en travail domestique et travail professionnel, termes des débats des années soixante-dix. À partir du milieu des années quatre-vingt, les enquêtes «emploi du temps» de l'Insee définissent le temps contraint par rapport au temps libre, de même que l'existence de différents temps sociaux. Elles distinguent quatre types d'occupation : le temps professionnel comprend le temps de travail ainsi que les activités qui y sont liées ; le temps domestique comprend toutes les activités ménagères ; le temps physiologique comprend le temps de sommeil, de toilette et les repas pris à domicile ; le temps libre est le temps laissé disponible par l'addition des trois précédents. Le temps contraint est défini comme la somme des temps professionnel et domestique (Gauvin, Jacquot, 1999). Cette approche comptable a l'avantage de faire ressortir les rôles domestiques distincts des femmes et des hommes. La dernière enquête «emploi du temps» de l'Insee de 1999 montre que «les femmes passent moins de temps aux tâches ménagères qu'il y a treize ans : une demi-heure pour les inactives et sept minutes pour celles qui exercent une activité professionnelle - soit pour les femmes actives occupées : 3h13 en 1986 et 3h06 en 1999 ; pour les femmes inactives : 4h26 et 3h59» (Dumontier, Pan Ké Shon, 1999). Le temps passé aux activités ménagères par les hommes est pratiquement stable en treize ans : une heure pour les hommes exerçant une profession, une heure et demie pour les autres.

Cette pérennité des inégalités est perçue par certains sociologues – hommes pour la plupart – comme choix individuel et féminin, résultant de jeux de couple (Kaufmann, 1992). On retrouve ici les analyses en termes de rôles et de complémentarité des sexes, bien loin des questions d'égalité. De fait, le travail domestique est de plus en plus externalisé vers des emplois de service pour les classes moyennes et supérieures, recréant ainsi des emplois de salariés domestiques.

Les années quatre-vingt-dix ont vu se développer, dans un contexte de récession et de chômage, des formes d'emplois précaires. La logique du partage du travail et les lois réduisant le temps de travail ont amené des débats sur «la fin du travail», sur la «centralité du travail». Pour D. Méda (1995), le travail professionnel ne résume pas toutes les activités humaines. Aussi le travail est-il considéré comme l'un des temps sociaux parmi d'autres. Ces temps sociaux ne s'organisent pas uniquement autour d'une finalité économique : les activités de culture, de formation, d'éducation, de contemplation ; les activités individuelles (familiales, amicales, amoureuses) ; les activités relationnelles de la vie en société (politiques au sens large) ; les activités collectives de production de biens matériels, de services et de biens sociaux. Cette approche a tendance à minorer le fait que le travail structure fortement les temps de vie des individus, qu'il s'agisse du travail exercé, des conditions de travail, des salaires. Les premières recherches sur le passage à 35h montrent par exemple que, selon les accords passés entre les salariés et les entreprises, les résultats sont très hétérogènes, les temps libérés étant pris très différemment d'une entreprise à une autre, mais aussi entre les salariés d'une même entreprise (Pélisse, 2000).

Dans une enquête réalisée en 1999, M.A. Barrère-Maurisson définit, pour les ménages, les temps sociaux en temps de travail, temps parental, temps domestique. Elle établit que les mères sont deux fois plus présentes auprès des enfants que les pères, alors que dans les familles monoparentales les pratiques ne diffèrent pas, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Un effet «genre» est bien à l'œuvre dans la répartition des temps parentaux. Dans un couple, le partage s'opère en faveur du temps professionnel pour le père (76,1%, contre 59,3 pour les mères) et du temps parental pour la mère (40,7%, contre 23,9 pour les pères) (Barrère-Maurisson, Marchand, Rivier, 2000).

Devant ces composantes des temps sociaux, comment se posent aujourd'hui les questions d'égalité ?

3.2. Identité, égalité, différence¹⁶

Le constat d'une inégalité ou de nombreuses inégalités dans les sphères de la famille, du politique et du travail, a naturellement débouché sur une revendication à l'égalité dans ces différents champs. Ces revendications ont abouti à l'obtention de mesures, de lois visant à affirmer un principe d'égalité des droits entre hommes et femmes¹⁷. Ce principe conduit aujourd'hui à une situation complexe. J. Laufer (1995) analyse trois raisons de cette complexité. Tout d'abord, celle-ci émane des définitions et des conceptions de l'égalité et de la différence. De plus, elle provient de la manière dont les catégories d'égalité et de différence s'inscrivent dans les différents champs de connaissance et de pratiques sociales que sont la politique, le droit, notamment le droit du travail, les droits sociaux. Enfin, elle résulte de l'interaction entre les différentes sphères de la vie sociale : politique, professionnelle et

¹⁶ Les thèmes de l'identité, de l'égalité et de la différence ont été ceux du colloque organisé en France en 1995 pour coordonner la 4^{ème} conférence sur les femmes qui s'est tenue à Pékin (ce type d'initiative avait pour origine le colloque du CNRS tenu en 1982 sur «Femmes, féminisme, recherche» dont il a été question plus haut). En effet, le rapport national qui analysait l'évolution de la situation des femmes en France au cours de la dernière décennie présentait les progrès intervenus mais également les ambiguïtés et les paradoxes de la situation en 1995. Il s'agissait d'une nouvelle étape permettant de clarifier les termes. Ce colloque a donné lieu à publication (Collectif, 1995).

L'Association nationale des études féministes (Anef) n'a pas participé à l'organisation du colloque. Elle a cependant présenté un bilan des études féministes et sur les femmes en France, visant à pallier les carences de la note «Études et recherches sur les femmes en France» (rapport pour l'ONU, 1994) qui, pour elle, conduisaient à une présentation inexacte de l'histoire et de la situation des études féministes et sur les femmes (Anef, 1995).

¹⁷ Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, J.O. du 14 juillet 1983.

familiale, et des contradictions qui s'instaurent du fait même de la participation des hommes et des femmes à ces différentes sphères.

Discuter les termes d'égalité, d'identité, de différence est en conséquence bien au cœur du travail et de l'emploi des femmes. G. Fraisse (1995) rappelle qu'en philosophie le couple d'opposés fondamental est celui de l'identité et de la différence. On est identiques ou différents, on n'est pas égaux ou différents. Cette opposition identité/différence est riche en elle-même puisqu'il existe deux acceptions du mot identité : identité à soi, identité à l'autre. Faut-il alors poser le débat en termes de choix : les femmes sont-elles identiques ou différentes des hommes ? L'idée qu'elles sont semblables et différentes des hommes est intéressante. En effet, la différence des sexes induirait-elle inéluctablement l'idée de hiérarchie ou d'inégalité ? Dans le couple identité/différence, l'égalité peut prendre la place de l'identité en face de la différence. L'égalité se discute à partir du moment où une reconnaissance de l'identité des personnes, de leur similitude a déjà eu lieu¹⁸.

Pour C. Delphy (1995, 2000), on ne peut parler d'égalité sans avoir démonté les objets constitués par le sens commun ou les sciences, sans avoir mis à jour les discriminations passées et présentes, sans les avoir corrigées par des actions positives. Les femmes ne sont pas différentes et complémentaires des hommes. Un redressement des «torts historiques» serait nécessaire.

L'égalité professionnelle bute toujours sur la différence entre les sexes. La conception de l'égalité, en France, maintient les différences et met l'accent, comme en matière de classifications professionnelles par exemple, sur les disparités physiques, sur des qualités dites féminines ; ces particularités, ces caractéristiques individuelles expliquant, voire justifiant des inégalités de salaires. Or, les outils juridiques paraissent en effet inadéquats, car ils posent l'homme comme le référent universel et la femme comme une catégorie spécifique. La loi s'accommode ainsi des inégalités substantielles les plus flagrantes qu'elle justifie en montrant que certaines personnes (femmes, étrangers...) ne détiennent pas les qualités retenues par les classifications, ce qui renvoie à une inégalité «naturelle» des capacités de travail et à une non reconnaissance de la qualification des femmes (Lanquetin, Laufer, Letablier, 2000). La neutralité de la loi élimine la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à dominance féminine. Des évaluations effectuées au Canada ont montré que les catégories d'emploi à prédominance féminine étaient sous-payées par rapport à des catégories masculines de même valeur (Chicha, 1997). Pour pallier à cette neutralité, il est nécessaire de mettre en place le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, qui consiste à évaluer et comparer les emplois et non les personnes qui les occupent, et à mettre en place des actions positives pour corriger les discriminations passées ou présentes. Le droit cache donc habilement l'inégalité des sexes derrière «un concept-support abstrait, universalisable, généralisable. L'abstraction neutralise le sexe. Or, ce neutre se trouve être masculin» (Vogel-Polsky, 1995). La représentation selon laquelle le travail des femmes a la même valeur que celui des hommes débouche sur la revendication égalitaire «à travail égal, salaire égal», et sur la question de l'égalité professionnelle en général.

Mettre l'identité face à la différence, la ressemblance face à la dissemblance et avancer que l'égalité est le troisième terme à mettre en rapport aussi bien avec l'identité qu'avec la différence sont des enjeux importants pour donner un ancrage à la garantie d'égalité en excluant toute discrimination. «L'identité des sexes renvoie directement à une demande d'égalité, tandis que la différence des sexes soulève toujours un problème de liberté ; or le

¹⁸ Sur les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, voir Collectif (1995) .

travail pour les femmes est avant tout une affaire de liberté. Ensuite vient le problème de l'égalité» (Fraisie, 1995).

La liberté de travailler est pour les femmes une question qui touche directement à leur autonomie. Or, sans cette liberté, l'identité est impossible. La situation actuelle de pénurie d'emplois produit des effets sur le travail des femmes puisque le partage du travail se fait sous la forme du temps partiel, modalité d'emploi quasi exclusivement féminine, ou du chômage (Collectif, 1996). La loi sur la réduction du temps de travail n'est pas à même de changer ces données, si la question d'égalité n'est pas affirmée dans les accords et négociée par les partenaires sociaux avec la ferme volonté de négocier un «nouveau contrat entre les sexes» (Silvera, 1998). Le travail à temps partiel et les horaires atypiques paraissent les formes de flexibilité les plus diffusées dans les nouveaux emplois de service qui touchent massivement les femmes et qui conduisent tout droit à la pauvreté. Le sous-emploi, la pauvreté ne permettent pas de gagner cette liberté, cette identité.

Aussi, les débats sur la transformation du travail, sur la remise en question de la centralité du travail, qui ne prennent pas en considération la dimension «travail des femmes», ne font que renforcer la division sexuelle du travail car ils maintiennent une perspective universaliste masculine (Masson, 1999).

3.3. Valeur et place du travail

La «fin» de la société salariale, la tertiarisation de l'économie, la segmentation du marché du travail, fondent la thèse du décentrement du travail et de ses effets sur les statuts, les identités et le lien social. La diminution des emplois provoque des différences hommes/femmes évidentes : les femmes continuent à se voir proposer des postes à temps partiel, précaires et moins rémunérés, ont un taux de chômage plus important que les hommes, etc. Or, pour les femmes, l'accès à l'emploi c'est l'accès à l'autonomie et à la sociabilité. La redéfinition de la nature et de la valeur du travail est le plus souvent basée sur le travail salarié, productif et marchand et exclut toute la sphère domestique, les problèmes liés à la garde des enfants, des personnes âgées.

Le concept de «travail» pour les femmes est encore soumis à discussion : le travail domestique n'est pas pris en compte, et sur le marché, les femmes n'ont pas les mêmes droits que les hommes, les emplois féminins n'ont pas la même valeur que les emplois masculins. Le fait de stigmatiser les discriminations liées au sexe n'a pas donné lieu à des actions positives qui permettraient de les corriger. Dès lors, vouloir «désenchanter le travail» pour investir d'autres activités essentielles à la survie de la société, par exemple (Méda, 1995), semble peu envisageable pour les femmes et ne se réfère qu'au seul rapport masculin au travail salarié. Or, les points de référence pour les hommes et les femmes en ce qui concerne l'amélioration de leurs conditions de vie et d'existence, sont radicalement différents : tandis que les hommes attribuent cette amélioration à l'évolution des conditions de travail, les femmes l'attribuent à l'accès à l'indépendance, à l'autonomie et évaluent le niveau de satisfaction qu'elles retirent de leur travail au regard du chemin parcouru depuis la génération de leurs mères (Baudelot, Gollac, Gurgand, 1999).

Pour les femmes, le droit au travail salarié ouvre à l'autonomie économique et sociale et permet de sortir de la subordination domestique. En France, l'évolution de la conjoncture économique et sociale et les analyses qui en découlent, mettent à jour une permanence, voire un renforcement des rôles sexués. La division sexuelle du travail est bien au cœur des discussions sur l'emploi, le chômage, l'exclusion (Hirata, Kergoat, 1998). La recomposition du monde du travail, les réflexions sur le sens, la valeur et la place du travail dans la société

ne peuvent se faire sans que l'évolution de l'emploi féminin constitue un élément déterminant (Maruani, 1998).

3.4. Les politiques publiques et la question de l'égalité

En France, les politiques publiques d'emploi oscillent entre une «politique féministe» et une «politique familialiste» selon les gouvernements en place (Commaille, 1992), ce qui favorise peu le dialogue sur l'articulation des sphères familiale et professionnelle des hommes et des femmes dans une optique d'égalité (Lurol, 1999).

Le marché du travail semble devenir de plus en plus l'élément central qui détermine nos rythmes de vie : le développement de la flexibilité et de la diversification des horaires de travail entraîne un émiettement du temps et par répercussion une complexité croissante de la vie familiale (Fagnani, 2000). Les politiques publiques sont plus orientées vers les enjeux productifs de l'emploi que vers les questions de bien-être social pour tous. L'augmentation des femmes sur le marché du travail ne s'est pas accompagnée d'une recomposition des rapports entre les différentes sphères : privée, sociale et politique. Cette situation perpétue les inégalités entre les sexes et les disparités sociales. Affirmer l'égalité des droits ne suffit pas pour que ce principe soit appliqué dans les échanges entre hommes et femmes, la revendication de la différence paraît essentielle pour créer un monde mixte dans l'égalité. Aussi, selon I. Théry (2000), la question du genre serait plus appropriée que la question des femmes car elle suppose d'interroger aussi le masculin pour «repenser l'articulation des sphères sociales dans la perspective d'un nouveau commerce entre les sexes, tant sur le plan de la civilité que de l'égalité. C'est l'émergence d'un modèle de mixité». Le «genre» en effet transforme les différences anatomiques, dépourvues de sens en elles-mêmes, en une distinction socialement pertinente qui permet de fonder une thèse de l'égalité (Delphy, 1981, 2000). La non occultation des obligations familiales dans les entreprises (Fagnani, 1999), le droit à une vie familiale normale par exemple, seraient une manière de revaloriser le monde féminin de la vie privée (Théry, 2000) et de s'opposer à la seule logique de l'entreprise et du marché. Une enquête récente montre qu'une majorité d'hommes et de femmes est à la recherche d'un meilleur équilibre entre travail et hors travail (Godechot, Lurol, Méda, 1999). La recomposition du monde du travail ne peut se faire sans repenser les différentes sphères de la vie, sans une renégociation de tous les acteurs pour rééquilibrer ces sphères et pour aller vers un «nouveau contrat social de genre» qui remettrait en cause le modèle de complémentarité inégalitaire des tâches et la conception du féminin qui l'accompagne (Théry, 2000). En matière juridique, le passage d'une familialisation des droits à une individualisation des droits tout en veillant au respect des solidarités nécessaires, irait dans le sens d'une conception plus démocratique de la famille où chaque personne serait titulaire de droits propres et pourrait prétendre au bénéfice de droits fondamentaux (Lanquetin, 1999).

Pour expliciter la place particulière des femmes sur le marché du travail et pour mettre en évidence le poids des politiques publiques dans ce domaine, des institutions et des contextes socio-culturels nationaux dans les modalités de répartition du travail professionnel et de l'activité, les comparaisons internationales jouent un rôle important (Hantrais, Letablier, 1996). Selon les «contrats sociaux entre les sexes», c'est-à-dire l'articulation entre l'ensemble des références politiques, des représentations familiales et des formes d'emploi féminin, qui conduit à un certain équilibre, les femmes sont plus ou moins incitées à entrer sur le marché du travail ou à rester dans la sphère privée pour s'occuper des enfants ou des personnes dépendantes (Fouquet, Gauvin, Letablier, 1999). Ce contrat social entre les sexes n'est en conséquence pas neutre dans la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'État y joue un rôle plus ou moins important selon le type d'intervention qu'il effectue, le type de

politiques publiques qu'il met en place, la manière dont il légifère et dont les droits sont appliqués.

La Commission européenne incite les différents pays de l'Union européenne à prendre des mesures pour faciliter la garde des enfants, des personnes âgées, et permettre une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. En France, l'État intervient dans le domaine du travail, de l'emploi et de la famille. Cette intervention produit des effets sur l'accès des femmes au marché du travail, sur le maintien ou non dans l'emploi, sur le type d'emploi (Fouquet, Rack, 1999). En revanche, dans l'ajustement entre travail et famille, l'État n'intervient pas pour encourager le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes, comme c'est le cas en Suède par exemple (Letablier, 1996). Ainsi, l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales repose sur les femmes, et les institutions en charge de la question du travail des femmes n'ont pas les moyens suffisants pour faire avancer le débat et ne sont pas soutenues par une volonté politique en ce domaine. La déconcentration des crédits en région et l'absence de directives politiques réelles ne permettent pas de prendre en compte les discriminations qui continuent à s'exercer dans l'ordre social (Lurol, 1999). Ainsi, l'alliance d'une flexibilité accrue du marché du travail et l'absence d'une politique réelle d'égalité contribuent à creuser les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et entre les femmes qualifiées et peu qualifiées, créant ainsi une dualisation sociale croissante (Fagnani, 1999 ; Letablier, Lurol, 2000).

Les recherches de cette dernière période ont donc mis à jour à la fois des connaissances de plus en plus fines sur les composantes du travail professionnel des femmes et une permanence des rôles sexués, puisque la division sexuelle du travail est toujours à l'œuvre sur le marché et renforce même le clivage des femmes entre elles. L'élargissement des problématiques du travail des femmes à la sphère politique a introduit une dimension nouvelle en en faisant une question de société, qui s'adresse aux deux sexes. Ainsi, l'émergence des notions de mixité, d'égalité, d'identité, de genre peuvent, à notre sens, faire évoluer les problématiques du travail tant dans la sphère privée, que professionnelle et politique en décortiquant les représentations à l'œuvre dans les différentes sphères et pour les deux sexes, en déconstruisant les règles établies par les institutions, qui sont à l'origine de la construction sociale des hiérarchies. La recomposition du monde du travail s'est faite sans la prise en compte des analyses produites sur le travail des femmes. Les pouvoirs publics continuent à privilégier la logique de l'entreprise et du marché au détriment du bien-être social qui inclurait les aspects d'égalité, d'identité, de mixité. Ils continuent à traiter le problème de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale au féminin. La prochaine décennie verra-t-elle émerger un «modèle de mixité» qui se décline sous l'angle du genre ?

BIBLIOGRAPHIE

AFFA, 1996, «L'activité féminine à l'épreuve de l'APE», *Recherches et prévisions*, n°43.

ANEF, 1995, «Études féministes et études sur les femmes en France en 1995» in Collectif, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.

ANGELOFF, 1999, «Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté», *Travail, Genre et Sociétés*, n°1.

APPAY, THÉBAUD-MONY (dir.), 1997, *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, Iresco/CNRS.

BARRÈRE-MAURISSON, 1984, «Du travail des femmes au partage du travail», *Sociologie du travail*, n°3.

BARRÈRE-MAURISSON, 1992, «La division familiale du travail. La vie en double», PUF, *Economie et liberté*.

BARRÈRE-MAURISSON, MARCHAND, RIVIER, 2000, «Temps de travail, temps parental», *Premières Synthèses*, n°200-05, Dares.

- BATTAGLIOLA, 1984, «Employés et employées : trajectoires professionnelles et familiales» in Collectif, *Le sexe du travail*, PUG.
- BATTAGLIOLA, 1999, «Des femmes en marge de l'activité, au cœur de la flexibilité», *Travail, Genre et Sociétés*, n°1.
- BAUDELLOT, 1995, «Le sexe est-il un résidu ?», *Les Cahiers du Mage*, n°2/1995.
- BAUDELLOT, ESTABLET, 1992, *Allez les filles*, Seuil.
- BAUDELLOT, GOLLAC, GURGAND, 1999, «Hommes et femmes au travail : des satisfactions comparables en dépit de situations inégales», *Premières informations et premières synthèses*, Dares, n°35.2.
- BECKER, 1976, «A Theory of Marriage», *The Economic Approach of Human Behaviour*, University of Chicago Press.
- BELLOC, 1993, «Emploi féminin : les embauches sur contrat à durée déterminée», *L'emploi des femmes*, La Documentation Française.
- BOUILLAGUET, BOISARD, LETABLIER, 1986, «Le partage du travail : une politique asexuée ?», *Nouvelles questions féministes*, 14-15.
- BOUILLAGUET, GAUVIN, OUTIN, 1981, *Femmes au travail, prospérité et crise*, Economica.
- BOURDIEU, 1998, *La domination masculine*, Seuil.
- BOURDON, LEMERLE, MARCHAND, 1995, «Activités et chômage des femmes : évolutions récentes», *Premières Synthèses*, n°87, DARES.
- BUÉ, CRISTOFARI, 1986, «Contraintes et rythmes des salariés à temps partiel», *Travail et Emploi*, n°27.
- BUÉ, 1991, «L'organisation du travail des femmes», *Travail et Emploi*, n°49.
- BUSTREEL, 1995, «L'approche économique de la division sexuelle du travail», *Les Cahiers du Mage*, n°3-4.
- CACOUAULT, 1995, «Féminisation et masculinisation des professions : approches historiques et comparatives», *Les Cahiers du Mage*, n°1.
- CACOUAULT, 1998, «Variations sur les métiers féminins et masculins», in Collectif, *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Recherches, La Découverte.
- CHABAUD, 1984, «Problématiques de sexes dans les recherches sur le travail et la famille», *Sociologie du travail*, n°3.
- CHABAUD, FOUGEYROLLAS, 1984, «À propos de l'autonomie de la production et de la reproduction», in Collectif, *Le sexe du travail*, PUG.
- CHADEAU, FOUQUET, 1981, «Peut-on mesurer le travail domestique ?», *Economie et Statistique*, n°136.
- CHAUDRON, 1980, «Les transformations des problématiques sur le travail des femmes en France (1960-1980)», contribution au colloque annuel de la société française de sociologie sur *Institution familiale et travail des femmes*, Nantes, 6-7 juin.
- CHAUDRON, 1984, «Sur les trajectoires sociales des femmes et des hommes : stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles», in Collectif, *Le sexe du travail*, PUG.
- CHICHA, 1997, *L'équité salariale, mise en œuvre et enjeux*, ed. Yvon Blais Inc.
- Collectif, 1984, *Le sexe du travail*, PUG.
- COLLECTIF, 1995, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.
- COLLECTIF, 1996, *Femmes et partage du travail*, Hirata, Senotier (dir.), Syros.
- COLLECTIF, 1998, *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, M. Maruani (dir.), Recherches, La Découverte.
- COMMAILLE, 1992, *Les stratégies des femmes, travail, famille et politique*, Ed. La Découverte, Textes à l'appui/série sociologie, Paris.
- CONCIALDI, PONTHEUX, 1999, «L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord», *Travail, Genre et Sociétés*, n°1.

- COUPPIÉ, EPIPHANE, FOURNIER, 1997, «Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ?», *CEREQ Bref*, n°135.
- DAUNE-RICHARD, 1983, «Travail professionnel et travail domestique ; le travail et ses représentations au sein des lignées féminines», *Travail et Emploi*, n°17.
- DAUNE-RICHARD, DEVREUX, 1992. «Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique», *Recherches féministes*, vol. 5, n°2.
- DELPHY, 1970, «Libération des femmes, année zéro», *Partisans*, n°54/55.
- DELPHY, 1981, «Le patriarcat, le féminisme et leurs intellectuelles», *Nouvelles questions féministes*, 2.
- DELPHY, 1995, «Égalité, équivalence et équité : la position de l'État français au regard du Droit international», *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 16, n°1.
- DELPHY, 1998, *L'ennemi principal*. 1) *Economie politique du patriarcat*, ed. Syllepse.
- DELPHY, 2000, «Christine Delphy répond ...», controverses autour du livre de C. Delphy «L'ennemi principal», *Travail, Genre et Sociétés*, n°4.
- DEMAZIÈRE, 1999, «Les logiques de recherche d'emploi, entre activités professionnelles et activités domestiques», *Cahiers du Genre*, n°26.
- DOERINGER, PIORE, 1971, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), Heath.
- DUMONTIER, PAN KHÉ SHON, 1999, «En treize ans, moins de temps contraint et plus de loisirs», *Insee Première*, n°675.
- DURU-BELLAT, 1993, «L'éducation, une conquête pour quoi faire ?», *Femmes et histoire*, Plon.
- DEVREUX, 1984, «La parentalité dans le travail. Rôles de sexe et rapports sociaux», in Collectif, *Le sexe du travail*, PUG.
- DEVREUX, 1988, «La double production ; les conditions de vie des femmes enceintes», CSU.
- FAGNANI, 1999, «Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille», *Droit Social*, n°3.
- FAGNANI, 2000, *Du travail et des enfants, petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard, Société.
- FERRAND, 1984, «Paternité et vie professionnelle», in Collectif, *Le sexe du travail*, PUG.
- FERRAND, IMBERT, MARRY, 1999, *L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, L'Harmattan, Bibliothèque de l'éducation.
- FORTINO, 1999, «De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus», *Sociologie du Travail*, n°4, vol. 41.
- FOUGEYROLLAS-SCHWEIBEL, 1985, « La division sexuelle du travail, éléments de réflexion», *Les Cahiers de l'Apré, CNRS/Pirtem*.
- FOUQUET, GAUVIN, LETABLIER, 1999, «Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne», Complément B, dans *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, CAE, La Documentation Française.
- FOUQUET, RACK, 1999, «Les femmes et les politiques d'emploi», *Travail, Genre et Sociétés*, n°2.
- FOURNIER, 1996, «Diplôme et progression des femmes dans l'emploi : l'approche du capital humain», *Les Cahiers du Mage*, n°1.
- FRAISSE, 1995, «Comment produire de l'égalité ?», *Les Cahiers du Mage*, n°3-4.
- FRAISSE, 1996, *La différence des sexes*, PUF.
- FRIEDMAN, NAVILLE, 1964, *Traité de sociologie du travail*, t. 1 et 2, A. Colin.
- GADREY, 1992, *Hommes et femmes au travail. Inégalités, différences, identités*, L'harmattan, Logiques Sociales.
- GALTIER, 1999a, «Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ?», *Economie et Statistique*, n°321-322.
- GALTIER, 1999b, «Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois «faute de mieux»», *Economie et Statistique*, n°321-322.

- GAUVIN, 1993, «L'emploi des femmes : comparaison au niveau européen», *L'emploi des femmes*, La Documentation Française.
- GAUVIN, 1994, «Le travail des femmes, vers d'autres modèles d'emploi ?» in «Le travail à sa place», *Projet*.
- GAUVIN, JACOT, 1999, *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*, Ed. Liaisons.
- GODECHOT, LUROL, MÉDA, 1999, «Des actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail», *Premières Synthèses*, n°20.1, Dares.
- GUILBERT, 1966, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Ed. Mouton and Co., La Haye.
- GUILLAUMIN, 1978, «Pratique de pouvoir et idée de nature. 1) L'appropriation des femmes», *Questions féministes*, n°2.
- HAKIKI-TALAHITE, 1984, «Pour une problématique du procès de travail domestique», in Collectif, *Le sexe du travail*, PUG.
- HANTRAIS, LETABLIER, 1995, «La relation famille-emploi, une comparaison des modes d'ajustement en Europe», *Dossier 6 nouvelle série*, Centre d'études de l'emploi.
- HANTRAIS, LETABLIER, 1996, *Familles, travail et politiques familiales en Europe*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n°35, PUF.
- HIRATA, 1996, «Le travail des femmes : nouveaux partages, nouvelles divisions», *Femmes et partage du travail*, Hirata, Senotier (dir.), Syros.
- HIRATA, KERGOAT, 1998, «La division sexuelle du travail revisitée», in Collectif, *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Recherches, La Découverte.
- HUET, 1982, «La progression de l'activité féminine est-elle irréversible ?», *Economie et Statistique*, n°145.
- HUSSON, 1996, «L'emploi des femmes en France. Une comptabilité en temps partiel (1980-1990)», *Femmes et partage du travail*, Syros.
- JENSON, 1995, «Le travail à temps partiel pour les femmes : choix de qui, solution à quoi ?», in Collectif, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.
- KAUFMANN, 1992, *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, Paris, Nathan.
- KERGOAT, 1978, «Ouvriers, ouvrières», *Critique de l'économie politique*, nouvelle série n°5.
- KERGOAT, 1984a, «Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux, in Collectif, *Le sexe du travail*, PUG.
- KERGOAT, 1984b, «Les femmes et le travail à temps partiel», *Travail et Emploi*, n°21.
- LABOURIE-RACAPÉ, LETABLIER, VASSEUR, 1977, «L'activité féminine. Enquête sur la discontinuité de la vie professionnelle», *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, n°11, PUF.
- LAGRAVE, 1990, «Recherches féministes ou recherches sur les femmes ?», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°83.
- LAGRAVE, 1992, «Une émancipation sous tutelle, éducation et travail des femmes au XXème siècle», *Histoire des femmes en occident*, le XXème siècle, Duby, Perrot (dir.), t. 5.
- LANQUETIN, 1998, «L'inégalité professionnelle : le droit à l'épreuve des faits» in Collectif, *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Recherches, La Découverte.
- LANQUETIN, 1999, «Individualisation/familialisation des droits. Pour une problématique», *Document de travail*, n°2, Mage CNRS.
- LANQUETIN, LAUFER, LETABLIER, 2000, «From Equality to Reconciliation in France ?», *Gendered policies in Europe*, Linda Hantrais (ed.), Jo Campling editor.
- LAUFER, 1995, «L'égalité et la différence en débat », in Collectif, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.
- LAUFER, 1998, «Entre sphère publique et sphère privée. Les enjeux des droits des femmes», *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Recherches, La Découverte.
- LETABLIER, 1996, «Les femmes entre famille, travail et politiques dans l'Union européenne», *Les Cahiers du Mage*, n°3.

- LETABLIER, LUROL, 2000, «Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne», *Lettre du CEE*, n°63.
- LUROL, 1999, «Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes, 1970-1995», *Travail, Genre et Sociétés*, n°1.
- MARCHAND, 1993a, «Les emplois féminins restent très concentrés», *Données Sociales*, Insee.
- MARCHAND, 1993b, «Éléments de cadrage sur l'activité professionnelle, l'emploi et le chômage des femmes», *L'emploi des femmes*, La Documentation Française.
- MARRY, 1995, «Les scolarités supérieures féminines en France dans les années 80 : un bilan contrasté», in Collectif, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.
- MARRY, 1996, «À quoi sert le diplôme ?», *Les Cahiers du Mage*, n°1.
- MARUANI, 1985, *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Syros.
- MARUANI, 1995, «Le travail à temps partiel fait-il mauvais genre ?», *Les Cahiers du Mage*, n°2.
- MARUANI (dir.), 1998, *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Recherches, La Découverte.
- MARUANI, 2000, *Travail et emploi des femmes*, Repères, La Découverte.
- MARUANI, NICOLE-DRANCOURT, 1986, «Questions sur la division sexuelle de l'emploi : le sexe de la flexibilité», *Cahiers de l'APRE*, n°6.
- MARUANI, NICOLE-DRANCOURT, 1989a, *Au labour des dames, métiers masculins, emplois féminins*, Syros Alternatives.
- MARUANI, NICOLE-DRANCOURT, 1989b, *La flexibilité à temps partiel, condition d'emploi dans le commerce*, La Documentation Française.
- MARUANI, REYNAUD, 1993, *Sociologie de l'emploi*, Repères, La Découverte.
- MARUANI, ROGERAT, 1995, «Les recompositions du marché du travail : problèmes sociaux et questions de recherches», in Collectif, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.
- MASSON, 1999, «Travail en débat, travailleuses invisibles, quelques enjeux sexués autour de la redéfinition du travail», *Cahiers du Genre*, n°26, L'Harmattan.
- MATHIEU, 1973, «Homme culture et femme nature ?», *L'Homme XIII*.
- MÉDA, 1995, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier.
- MEILLAND, 1998, «La différenciation sexuée et sociétale du temps de travail en Europe», *Chronique Internationale de l'IRES*, n°54.
- MEULDERS, 1995a, «Flexibilités», in Collectif, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.
- MEULDERS, 1998, «La flexibilité en Europe», in Collectif, *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Recherches, La Découverte.
- MEULDERS, 1995b, «Temps partiel, flexibilité et partage du travail en Europe», *Cahiers du Mage*, n°2.
- MEURS, PONTHEUX, 1999, «Emploi et salaires : les inégalités entre femmes et hommes en mars 98», *Dares, Premières Synthèses*, n°32-2, août.
- MICHEL, 1967, *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale*, CNRS.
- MOULINIÉ, 1993, «La passion hiérarchique, une ethnographie du pouvoir en usine», *Terrain*, n°21.
- OCDE, 1991, «Conduire le changement structurel, le rôle des femmes», OCDE, Paris.
- PÉLISSE, 2000, «Le temps des négociations. Étude monographique de douze accords Aubry de réduction du temps de travail», *Travail et Emploi*, n°82.
- PERROT, 1984, *Une histoire des femmes est-elle possible ?*, Rivages.

- ROGERAT, SENOTIER, 1997, «L'enchaînement des emplois précaires et du chômage. La construction du leurre», in Appay, Thébaud-Mony (dir.), *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, Iresco/CNRS.
- SILVERA, 1995a, «Configurations européennes du temps partiel», *Les Cahiers du Mage*, 2.
- SILVERA, 1995b, «Les inégalités entre hommes et femmes ou comment expliquer ce qui reste inexplicable ?», in Collectif, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.
- SILVERA, 1998, «Les femmes et la diversification du temps de travail : nouveaux enjeux, nouveaux risques», *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3.
- SILVERA, 2000, «Les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail : du constat à l'analyse», *Mesurer les inégalités*, Drees, collection Mire.
- DE SINGLY, 1987, *Fortune et infortune de la femme mariée. Sociologie de la vie conjugale*, PUF.
- DE SINGLY, 1991, *La famille, l'état des savoirs*, La Découverte, 7-1265.
- SOFER, 1984, *La division du travail entre les hommes et les femmes*, Economica.
- SOFER, 1995, «La mesure des discriminations de salaire», *Les Cahiers du Mage*, n°2.
- SULLEROT, 1968, *Histoire et sociologie du travail féminin*, Paris, Gonthier.
- TORNS, 1998, «Chômage et tolérance sociale à l'exclusion», in Collectif, *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Recherches, La Découverte.
- THÉRY, 2000, «La mixité, figure nouvelle de l'égalité», *Revue de la CFDT*, n°28.
- VOGEL-POLSKI, 1995, «Les législations d'égalité entre les hommes et les femmes : un inaboutissement programmé», *Les Cahiers du Mage*, n°3-4.