

Les Cahiers du Mage

Égalité, équité, discrimination :
hommes et femmes
sur le marché du travail

4

Santé et travail
Emplois de service

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Groupement de Recherche n° 1176

Marché du Travail et Genre



**Actes des rencontres européennes
organisées par le GDR Mage
sous la direction de Margaret Maruani**

**|| Journée du 6 décembre 1996
|| Santé et travail
|| Emplois de service**

Sommaire 4/96

Ont participé à ce numéro 5

1

Le sexe de la santé

Introduction de Helena Hirata	11
Emploi, conditions de travail et santé des employées dans les services Ghislaine Doniol-Shaw et Marie-Pierre Guilho-Bailly	15
Travail répétitif : emploi et santé quelles différences entre hommes et femmes ? Annette Leclerc et Pierre Franchi	35
Le genre des "opérateurs" : un paramètre pertinent pour l'analyse ergonomique ? Karen Messing	45
Questions en débat - 1 Une question de libertés ? Travail et santé des hommes et des femmes Serge Volkoff et Catherine Rougerie	61
Questions en débat - 2 Le sexe de la santé ou la sélection selon le sexe par la santé au travail ? Annie Thébaud-Mony	65
Repères bibliographiques	71

2

Emplois de service et démocratie

Introduction de Geneviève Fraisse	73
Les emplois familiaux : le travail domestique réhabilité ? Brigitte Croff	77
Emploi familial et démocratie : de quelques difficultés à faire bon ménage Michel Lallement	83
Classes sociales, genre et emploi familial : la Grande Bretagne dans les années 80 et 90. Michelle Lowe et Nickie Gregson	103
Questions en débat : Travail, emplois, service(s), de quoi parle-t-on ? Margaret Maruani	115
Repères bibliographiques	119

3

**Publications, bibliographies
et résumés**

Ouvrages reçus	123
Thèses	125
Bibliographies internationales	
Pays-Bas	127
Belgique néerlandophone par Monique Chalude	128
Résumés	129
Summaries	131
Zusammenfassungen	133
Resúmenes	135
<i>Les Cahiers du Mage 95</i>	137
<i>Les Cahiers du Mage 96</i>	139
Bon de commande des <i>Cahiers du Mage 1996</i>	143
Coupon abonnement des <i>Cahiers du Mage 1997</i>	145



Ont participé à ce numéro

Monique CHALUDE, sociologue. Elle dirige le département "Carrières de Femmes" dans un bureau de conseil en GRH. Elle exerce des activités d'expertise, de formation et de conseil auprès de diverses organisations européennes, du Ministère de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des Chances, ainsi que pour de nombreuses entreprises. Assistante à l'Université Libre de Bruxelles. Publications sur les thèmes suivants : mixité des emplois dans le secteur bancaire, bureautique et travail des femmes, réinsertion professionnelle des femmes, mobilité professionnelle des familles à deux carrières, programmes d'actions positives, femmes dans le management.

Adresse professionnelle : Chalude, Vandecappelle & Associates, Rue Franz Merjay, 103 - B-1050 Bruxelles - Belgique.

Brigitte CROFF est consultante dans les services aux personnes. Experte dans le champ du travail à domicile et dans la structuration de services innovants. Elle est l'auteur de l'ouvrage "Seules" *Génèse des emplois familiaux*. Ed. Métailié - 1994. Ses thèmes de recherche sont : dépendance et politiques familiales - Conditions de travail des femmes dans les services à domicile - Histoires de vie et trajectoire professionnelle. Elle dirige un centre de formation à Ivry-sur-Seine, centré sur la valorisation des savoir-faire de la vie.

Adresse professionnelle : Brigitte Croff Conseil -78, avenue Maurice Thorez - 94200 Ivry-sur-Seine. Tel 01 46 70 86 08 - fax 01 46 70 94 43.

Ghislaine DONIOL-SHAW, ergonome, est chercheur sur les thèmes suivants : conséquences des évolutions technologiques sur l'emploi, les conditions et l'organisation du travail et la santé des salariés et analyse des processus de précarisation du travail et de la santé en lien avec ces évolutions. Dernières publications : Doniol-Shaw G., Huez D., Sandret N., *Les intermittents du nucléaire*, ed. Octares, 1995 ; Molinier, P., Doniol-Shaw G., Huez D., Dessors D., "Sous-traitance et exclusion sociale", *Pratiques psychologiques*, 1996, 1, 35-44.

Adresse professionnelle : LATTES-ENPC URA 1245 - Central IV - 1, avenue Montaigne - 93167 Noisy-le-Grand.

Geneviève FRAISSE, chargée de recherches au CNRS en philosophie, est responsable de séminaire au Collège International de Philosophie (1984-1994) et chargée de conférences à l'EHESS en 1996-97. Philosophe et historienne, elle travaille sur l'histoire des représentations de la différence des sexes et la question politique de leur égalité, ainsi que sur le traitement de la différence des sexes en philosophie. Elle a publié notamment : *Femmes toutes mains, essai sur le service domestique*, Le Seuil, 1979 ; *Clémence Royer, philosophe et femme de sciences*, La Découverte, 1985 ; *Muse de la raison, démocratie et exclusion des femmes en France*, 1989, Folio Gallimard, 2ème éd. 1995 ; *La raison des femmes*, Plon, 1992 ; *La Différence des sexes*, PUF, 1995. Elle est coéditrice du volume IV de *L'Histoire des femmes* (G. Duby et M. Perrot), Paris, Plon, 1991 et du livre collectif *L'exercice du savoir et la différence des sexes*, Paris, L'Harmattan, 1991.

Adresse : 25 bis, rue Victor-Hugo - 92320 Chatillon.

Marie-Pierre GUIHO-BAILLY, psychiatre, travaille au Secteur IX de Psychiatrie, Centre hospitalier général de Cholet et au Laboratoire de psychologie du travail du Cnam. Ses disciplines sont : psychiatrie, psychopathologie et psychodynamique du travail. Ses thèmes de recherche sont : santé mentale et travail en analysant en particulier les différences sexuées des modalités de souffrance psychique ou de construction identitaire liées au travail. Dernières publications : "Identité sexuelle au travail", *Education permanente*, 1993, 116, p. 141-150 ; "Psychopathologie de la post-adolescence - Identité masculine et évolutions du travail", *Adolescence*, 1996, 14, 2, p.31-48.

Adresse professionnelle : CNAM -Laboratoire de Psychologie du Travail - 41, rue Gay Lussac - 75005 Paris.

Helena HIRATA, sociologue, est chargée de recherche au GEDISST-CNRS-IRESO. Responsable de l'axe thématique " La division sexuelle du travail, permanence et variabilité " au sein du GDR MAGE, ses recherches ont porté sur la technologie, l'organisation du travail et la gestion sexuée de l'emploi dans une perspective comparative ; sur paradigmes d'organisation industrielle et rapports sociaux; et sur subjectivité et travail. Quelques publications récentes: " Rapports sociaux de sexe et divisions du travail. Contribution à la discussion sur le concept du travail. *In La crise du travail*. Paris: PUF, 1995, pp. 81-92, Collection Actuel Marx. Avec M. Husson, M. Roldan, " Reestructuraciones productivas y cambios en la division sexual del trabajo y del empleo. Argentina, Brasil y Mexico, *Sociologia del Trabajo*, n° 24, 1995, pp. 75-97. Avec D. Senotier (sous la direction de). *Femmes et partage du travail*, Paris - Syros, 1996.

Adresse professionnelle : GEDISST - IRESO - 59-61, rue Pouchet - 75017 Paris.

Michel LALLEMENT, sociologue, est maître de conférences à l'Université Paris X - Nanterre. Ses thèmes de recherche, dans le cadre du Set-Metis - Paris I (Cnrs) portent sur : le temps de travail, les relations professionnelles, les modes de vie. Dernières publications : *Des PME en chambre - Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*, Paris, L'Harmattan, 1990, 272 p. ; *Histoire des idées sociologiques*,

2 tomes, Paris, Nathan, Circa n°22 et 30, 1993, 254 p. par volume ;
Sociologie des relations professionnelles, Paris, La Découverte, Coll.
Repères, 1996, 124 p.

Adresse professionnelle : SET/METIS - Centre PMF - Paris I - 90, rue de Tolbiac - 75013
Paris..

Annette LECLERC, épidémiologiste, est directeur de recherche à l'INSERM, à l'Unité 88, « Epidémiologie, Santé publique et Environnement professionnel et général ». Elle a travaillé sur les inégalités sociales en matière de mortalité, sur les cancers liés aux expositions professionnelles, et est actuellement responsable du pôle « Affections ostéo-articulaires » de l'Unité 88. Elle a participé récemment à l'expertise collective menée à l'INSERM sur « rachialgies en milieu professionnel ; quelles voies de prévention ? » (Editions INSERM) et mène différents travaux sur les lombalgies et les affections péri-articulaires en relation avec le travail.

Adresse professionnelle : INSERM - U 88 - Hôpital Nantional de Saint-Maurice - 14,
rue du Val d'Osne - 94415 Saint-Maurice Cedex.

Michelle LOWE est maître de conférence en géographie à l'université de Southampton, elle travaille actuellement sur un sujet, financé par la Fondation Nuffield et l'Université de Southampton, intitulé "Géographies de femmes ayant une activité professionnelle : genre, travail et espace". Cette recherche vise à rendre compte du croisement des trajectoires professionnelles, personnelles et familiales de femmes "célibataires" ayant une activité libérale ou un statut de cadre. Elle combine une analyse quantitative (en particulier à partir d'échantillons anonymes tirés du recensement de 1991) et des études qualitatives localisées réalisées par divers groupes de travail. En 1994, elle a publié *Servicing the Middle Classes : Class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain* (Routledge).

Adresse professionnelle : University of Southampton - Department of Geography -
Highfield - Southampton SO17 1BJ - United Kingdom.

Margaret MARUANI, sociologue, est directeur de recherche au CNRS - laboratoire de rattachement : CSU (Culture et Sociétés Urbaines). Elle est également Directrice du GDR Mage "Marché du Travail et Genre". Ses derniers ouvrages sur le sujet sont : *Au labeur des dames*, ed. Syros, Paris, 1989, en collaboration avec Chantal Nicole, 192 p., et elle a publié en 1993, en collaboration avec Emmanuèle Reynaud *Sociologie de l'emploi*, Editions La Découverte, coll. "Repères", Paris, 128 p.

Adresse professionnelle : CSU - IRESCO - 59-61, rue Pouchet - 75017 Paris.

Karen MESSING, ergonome, généticienne, professeure au Département des Sciences biologiques et membre du CINBIOSE (Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement) à l'Université du Québec à Montréal. Avec Katherine Lippel, elle dirige l'équipe "Invisible qui fait mal" composée de chercheures universitaires et représentant(e)s des syndicats qui développent une approche de recherche et d'intervention en santé qui tient compte de la division sexuelle et sociale du travail. Elle est membre du comité éditorial de *Recherches féministes*. Dernières publications: (avec Ana

Maria Seifert et Evelin Escalona) *La minute de 120 secondes : Analyse du travail des enseignantes de niveau primaire*. (Québec, Canada: Centrale de l'enseignement du Québec, 1996); (avec Barbara Neis et Lucie Dumais) *Invisible: la santé des travailleuses* (Charlottetown, Canada: Gynergy Books, 1995); (avec France Tissot) "Perimenstrual symptoms and working conditions among hospital workers in Québec" *American Journal of Industrial Medicine* 27 (1995) pp. 511-522. Paraîtra en 1997: *Occupational Health and Women Workers* (Philadelphia, USA: Temple University Press).

Adresse professionnelle : Université du Québec à Montréal - CINBIOSE - CP 8888 - Succ. A - Montréal (Québec) H3C 3P8 - Canada.

Catherine ROUGERIE, statisticienne, responsable des enquêtes sur les conditions de travail et l'organisation du travail, à la DARES (Direction de l'animation de la Recherche, des Études et de la Statistique, au Ministère du Travail). Elle participe à ce titre à plusieurs dispositifs de suivi des conditions de travail en France et en Europe (en collaboration avec F. Dussert et M. Gollac), chapitre V d'un ouvrage sur les conditions de travail en France, à paraître début 1997 dans la collection des "Cahiers Travail et Emploi".

Adresse professionnelle : DARES - Ministère du Travail - 1, place Fontenoy - 75007 Paris.

Annie THEBAUD-MONY, sociologue, est directeur de recherche à l'INSERM. Elle anime une équipe sur le thème "Inégalités Sociales, Industrialisation et Santé" dans l'Unité 292 de l'INSERM à Kremlin Bicêtre. Depuis dix ans, ses travaux ont plus particulièrement porté sur la précarisation du travail et de la santé au travail. Publications sur le sujet : *L'envers des sociétés industrielles. Approche comparative franco-brésilienne* (1990) L'Harmattan, Paris ; *La reconnaissance des maladies professionnelles* (1991) La Documentation Française, Paris ; *Sous-traitance, risques professionnels et santé. Le cas de l'industrie nucléaire*. A paraître aux Editions INSERM, Paris.

Adresse professionnelle : INSERM - Hôpital du Kremlin Bicêtre - 78, avenue du Général Leclerc - 94275 Le Kremlin-Bicêtre Cedex.

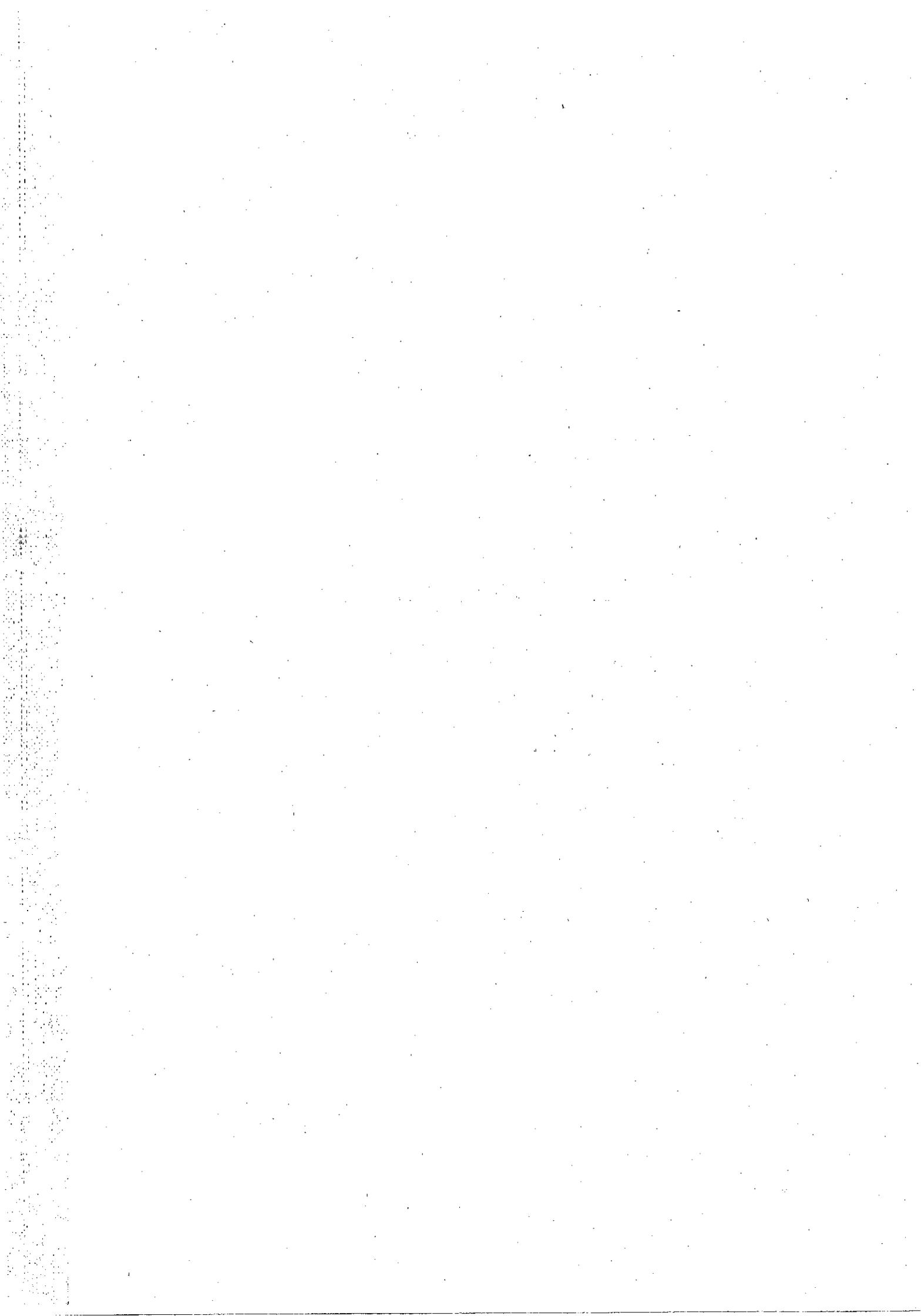
Serge VOLKOFF, statisticien, a été, jusqu'en 1987, responsable des études et statistiques sur les conditions de travail et les relations professionnelles au ministère du Travail. Il a fondé en 1991, avec l'ergonome Antoine Laville, le CREAPT (Centre de Recherches et d'Études sur l'Age et les Populations au Travail), qu'il dirige actuellement. Cette équipe conduit un ensemble de recherches en ergonomie, épidémiologie et démographie, sur les relations entre vieillissement et travail. Serge Volkoff est notamment coauteur des ouvrages *Le travail au fil de l'âge* (éditions Octarès, 1995) et *Age, travail, santé, études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans - Enquête Estev* (éditions de l'INSERM, 1996).

Adresse professionnelle : CREAPT, 41, rue Gay-Lussac - 75005 Paris.

1

Le sexe
de
la santé

|| Sous la responsabilité de
|| Helena Hirata



introduction

par
Helena Hirata
sociologue
GEDISST - IRESO - CNRS

Les études sociographiques des différences hommes-femmes sur le marché du travail ne peuvent suffire pour comprendre la division sexuelle du travail : tout ce qui est occulté, nié, rendu invisible dans les processus de construction sociale des différences de sexe doit constituer un objet de recherche, donc de confrontations et de discussions. La santé en est l'une des dimensions cachées.

Les différences entre les sexes ont été, en effet, longtemps considérées comme relevant exclusivement de l'ordre de la nature. La dimension du biologique voire de l'anatomique a été traditionnellement l'entrée privilégiée pour penser les *rapports sexe - santé*. La grossesse, la maternité et la procréation, la sexualité, ont été les aspects étudiés pour rendre compte des inégalités hommes/femmes face à la santé. Irréductibles, ces différences biologiques faisaient de la santé des hommes et des femmes des données dissymétriques et incommensurables. Paradoxalement, quand il s'agissait de la *santé au travail*, les différences entre les sexes semblaient subitement s'estomper, comme l'attestent de nombreux ouvrages en sociologie de la santé publiés en France qui se réfèrent aux "travailleurs", sans évoquer les différences liées au sexe des acteurs. De très rares textes, notamment anthropologiques¹ et historiques² ont, à partir des années 1970-1980, évoqué la santé en termes sexués. Dans un ouvrage

¹ Les références complètes des citations de cette *introduction* se trouvent à la fin du dossier consacré au thème Santé et Travail (cf. "Repères bibliographiques" p.71).

² Cf. par exemple le numéro de *Le Mouvement Social* consacré à l'usure au travail sous la direction d'Alain Cottereau, ou les recherches sur la santé des ouvrières d'Etat - des manufactures de tabacs, des usines d'allumettes - de M.H. Zylberberg-Hocquard, 1978, 1989.

collectif, à caractère pluridisciplinaire, Ghislaine Doniol-Shaw faisait le point, à la moitié des années 1980, sur "santé et division sexuelle du travail" (G. Doniol-Shaw, 1985).

En France, le renouvellement des connaissances sur les rapports sociaux de sexes et la santé est venu, curieusement, au début des années 1980, non d'études sociologiques mais d'études statistiques, qui ont procédé à la quantification du travail : chiffres à l'appui, Serge Volkoff, concepteur de l'enquête Conditions de travail, a démontré avec Anne-Françoise Molinié, que la santé avait un sexe (Molinié, A.F., Volkoff, S., 1981), que la division sexuelle du travail a des conséquences sur les conditions de travail et sur la santé. D'autres données chiffrées, de l'enquête TOTTO (techniques et organisation du travail pour les travailleurs occupés) et SUMER (surveillance médicale des risques professionnels) ont aussi apporté des éléments précieux pour analyser les liens entre travail, organisation du travail, conditions de travail et santé (cf. les articles de M.F. Cristofari et de M. Gollac in *Cahier Travail et Emploi*, 1995).

Cette séance était, donc, l'occasion de discuter au sein de MAGE des complémentarités entre enquêtes quantitatives et recherches qualitatives et de confronter les apports des études épidémiologiques, ergonomiques, sociologiques, statistiques et économiques consacrées aux rapports entre organisation, conditions de travail et santé qui se sont développées ces dernières années. Les questions sur lesquelles s'ouvrait cette séance étaient multiples, mais trois grands groupes d'interrogations, qui ont tous un rapport avec l'actualité sociale, ont été privilégiées :

- les nouveaux modèles d'organisation du travail, fondés sur la généralisation de la flexibilité productive - déjà évoqués dans une séance précédente de ce séminaire européen de MAGE sur

qualification et employabilité³ semblent avoir comme résultat l'augmentation de la précarité liée au statut et aux conditions de travail⁴, notamment par l'augmentation du travail à temps partiel et d'autres modalités autrefois appelées "atypiques" d'emploi. Quelles sont les retombées de cette évolution de l'emploi selon les sexes sur la santé? Il s'agissait, d'autre part, d'analyser les liens entre l'organisation du travail en flux tendus et l'adoption accrue des systèmes de sous-traitance industrielle - à la base des modèles industriels en vogue aujourd'hui - et les inégalités entre les sexes concernant la santé.⁵

- quelles sont les différences, mais aussi les convergences, dans les conditions de travail et dans le rapport à la santé des hommes et des femmes, qui se dégagent aujourd'hui à l'échelle européenne (cf. les données des enquêtes EUROSTAT, l'enquête européenne sur les conditions de travail 1991; les données de l'enquête TOTTO-Europe ou dans une comparaison internationale par exemple avec le Québec? Ces différences ont pour origine la division sociale et sexuelle du travail en vigueur dans chaque pays, branche, secteur économique? Sont-elles dues à des politiques publiques dissemblables dans le domaine de la santé? Et/ou peuvent-elles être attribuées à la prise en charge inégale du travail domestique selon les pays et selon les classes sociales?

³ Cf. séance du 21 juin 1996 sous la responsabilité de Anne-Marie Daune-Richard, *Les Cahiers du MAGE*, 2/96.

⁴ Cf. les communications présentées à l'ensemble des séances 1995 du séminaire MAGE.

⁵ On pourra se reporter aux contributions présentées au séminaire Précarisation sociale, travail et santé, organisé par Béatrice Appay et Annie-Thébaud Mony, 1997.

- enfin, quant à la division sexuelle du travail, les représentations sociales et les stéréotypes qui en résultent, celles d'un travail lourd masculin et d'un travail léger féminin résistent-elles à l'analyse ergonomique ou sociologique effectuées aujourd'hui des activités et des pratiques de travail ? Ou ne devrait-on pas plutôt constater, avec Karen Messing, qu' "une tonne de plumes et une tonne de plomb, ça pèse pareil" ⁶ ? L'idée d'une "exploitation" des identités sexuelles par le travail ne serait-elle pas à revisiter ?

Les contributions ont donné des réponses, parfois surprenantes, à ces questions montrant que les alternatives et les solutions énoncées peuvent être transversales à plusieurs domaines. Ainsi, dans le débat actuel sur les femmes et la politique, la mixité est proposée pour permettre une " présence active et reconnue des femmes dans les instances de la représentation nationale ", comme " un instrument de transformation des rapports de pouvoir " ⁷. La mixité des emplois et des situations de travail est par contre ici évoquée comme une solution éventuelle aux maladies professionnelles touchant majoritairement les femmes, telles que les affections péri-articulaires ⁸. Par

⁶ "Une tonne de plumes et une tonne de plomb, ça pèse pareil : vers la prévention dans les emplois féminins". Titre du rapport de recherche de CINBIOSE (Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement) à partir d'un projet de recherche ayant pour thème "L'invisible qui fait mal".

⁷ H. Hirata, D. Kergoat, M. Riot-Sarcey, E. Varrikas, " Parité ou mixité ", *Politix la Revue*, n°É6, 1994, pp. 117-118.

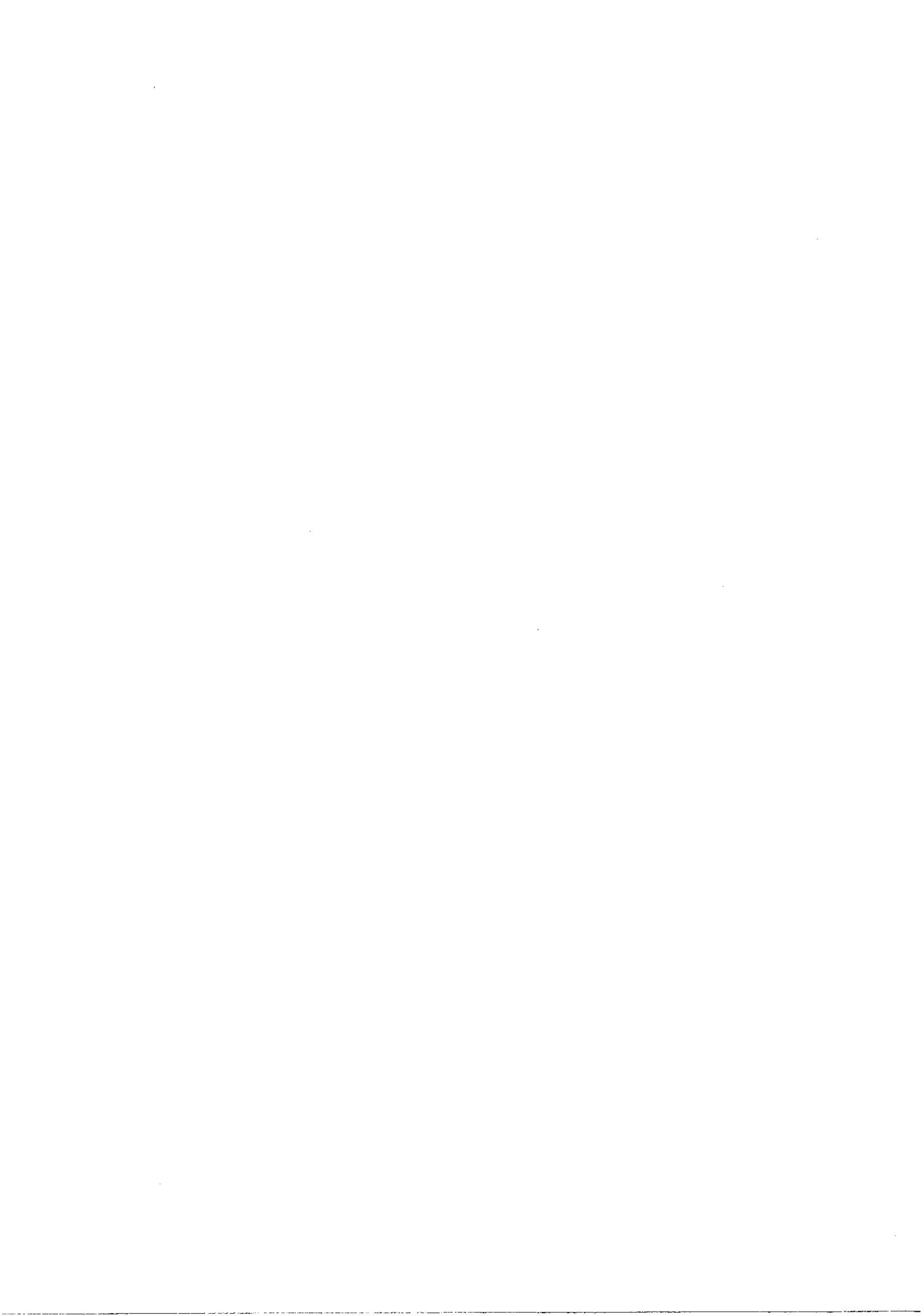
⁸ la mixité, au-delà des solutions évoquées habituellement de ralentissement ou des modifications des rythmes de travail, c'est-à-dire d'aménagement frd postes. Cf. Collectif, *Souffrances et précarités au travail*, 1994, p. 219

ailleurs, l'unanimité est totale concernant la difficulté de cerner précisément la place du travail domestique dans les différences hommes-femmes concernant la santé au travail; une des difficultés, soulevée dans le débat par M.J. Saurel-Cubizolles, est d'ordre méthodologique : l'inadéquation des instruments pour saisir le travail domestique dans les enquêtes courantes sur travail et santé, ce qui plaide pour le développement de nouvelles modalités de recherche dans ce domaine.

Les enjeux politiques du débat sur rapports sociaux de sexe, travail et santé ont pu être aussi mieux cernés grâce à ces contributions: on a pu observer, notamment, que deux caractéristiques contextuelles font considérablement bouger le cadre même du débat: l'essor des emplois tertiaires et le développement plus récent de la précarité de l'emploi et de la précarisation sociale. Les formes d'intensification du travail, qui n'épargnent pas les hommes, précisent l'enjeu qui apparaît clairement aujourd'hui: transformer le travail et son organisation sociale.

Cette séance s'est située dans le prolongement de la réflexion pluridisciplinaire sur les théories de la division⁹ sexuelle du travail : il s'agit ici de saisir les conséquences de la division sexuelle du travail sur l'usure au travail, sur la santé et sur la construction de stéréotypes sexués. Elle doit avoir une continuité en 1997 dans la prise en compte des pistes ouvertes par la psychodynamique du travail et par l'anthropologie.

⁹ Cf. *Les Cahiers du Mage*, n° 3-4/95.



EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE DES EMPLOYÉES DANS LES SERVICES*

par
Ghislaine Doniol-Shaw
ergonome - LATTs-CNRS
et Marie-Pierre
Guiho-Bailly
psychiatre - CHG Cholet

* Texte écrit en collaboration avec Patrick LAFOND, infirmier au Secteur IX de Psychiatrie - C.H.G. de Cholet.

En France, au cours des dix dernières années, l'emploi féminin s'est surtout accru dans le secteur des services et, en 1994, 55% des emplois féminins appartenaient à la catégorie des employés. Travail à temps partiel, horaires flexibles, faible qualification et bas salaires caractérisent une part croissante de ces nouveaux emplois féminins (Hirata et Senotier, 1996). Ils sont, de plus, fréquemment associés à des contraintes telles que : posture debout prolongée, manutentions manuelles, exposition à des produits toxiques ou allergisants, répétitivité et parcellisation des tâches et aussi, travail isolé, faibles responsabilités, fort contrôle hiérarchique, déqualification... Par ailleurs, l'intensification du travail, produit d'une concurrence économique toujours plus exacerbée, induit une pression de plus en plus élevée sur les rythmes de travail, signifiant tout à la fois la nécessité de faire plusieurs choses à la fois, de travailler dans l'urgence ou encore de devoir sans cesse interrompre une tâche pour une autre. La santé des femmes tant physique que mentale se trouve largement affectée par l'ensemble des caractéristiques de ces emplois nouvellement créés dans les services.

L'intensification continue du travail reflétée par l'accroissement considérable des contraintes temporelles tant sur le plan des horaires que sur celui des rythmes et de l'organisation du travail, en lien avec la part dominante des femmes dans la catégorie employées, nous conduit à privilégier l'analyse de ces données et à les mettre en relation avec des travaux cliniques analysant les effets de ces contraintes sur la santé des salariées.

1. LES ÉVOLUTIONS DES CONDITIONS D'EMPLOI

Les transformations du marché du tra-

vail, depuis le début des années 80, peuvent être résumées par trois qualificatifs : féminisation, tertiairisation et diversification (des statuts).

Les femmes représentaient 39% des actifs occupés en 1980 alors qu'elles en représentent 44% en 1995. La part du secteur tertiaire a continué de s'accroître passant de 57% des emplois en 1980 à 76% en 1995¹. Les qualifications se sont également transformées. En 1994, le nombre d'employés excède, pour la première fois, le nombre d'ouvriers alors qu'au début des années 80 le rapport était de 2 à 3 en faveur des ouvriers. Les femmes depuis longtemps majoritaires au sein de cette population représentent en 1993 près de 77% de l'ensemble des employés.

I. 1. Qualification des employées

Il n'existe que très peu de données sur l'évolution de la qualification des employés, notamment en raison d'un certain flou relatif à la définition des "employés non qualifiés". L'INSEE classe en effet les employés qualifiés et non qualifiés en reprenant la distinction institutionnelle des classifications qui est aussi souvent celle des conventions collectives (Bisault et al. 1994). C'est le cas de la banque, du commerce, des services comptables et administratifs et de l'hôtellerie. Quand les références n'existent pas, l'INSEE procède par analogie en se fondant sur les niveaux de formation initiale et de formation professionnelle. Le fait que cette dis-

tinction soit plus floue ou moins établie dans les emplois à majorité féminine est une question qui a déjà été posée montrant aussi en quoi cela peut contribuer à dévaloriser nombre de métiers féminins, notamment les plus proches des activités domestiques (Kergoat, 1982, Chabaud-Rychter et al., 1985, Doniol-Shaw, 1985, Cristofari, 1993).

Néanmoins, quelles que soient les limites de la classification, on remarque qu'entre 82 et 93 la qualification des employées a légèrement diminué dans le secteur tertiaire marchand où plus de la moitié d'entre elles sont concentrées (Bordes et Guillemot, 1994).

Plus généralement, sur l'ensemble des emplois, on peut noter qu'en mars 1994 un emploi sur cinq est "non qualifié". Ils regroupent une majorité de femmes : quatre femmes non qualifiées pour trois hommes. Les femmes ont aussi moins de chances que les hommes d'échapper à l'emploi non qualifié. Chez les moins de 25 ans, un homme sur deux occupant un emploi non qualifié en 1988 a accédé à un emploi qualifié en 1993, contre seulement une femme sur quatre (Bisault et al. 1994).

La déqualification à l'embauche s'est également accentuée : un tiers des salariés sur un emploi non qualifié ont au moins un CAP en 94 contre un quart en 80.

Le niveau de précarité des emplois non qualifiés est aussi plus élevé (Cezard et al., 1992) : en 1994, 15% sont en contrat à durée déterminée ou de formule proche contre 5% pour les qualifiés et 28% sont à temps partiel contre 11% pour les qualifiés

I. 2. Évolution des emplois "atypiques"

Là encore, les données disponibles ne permettent pas d'analyser indépendamment la population des employées. En effectifs, les emplois féminins sur des contrats atypiques ont triplé

¹ Cette évolution n'est cependant peut-être pas aussi marquée que les données peuvent le laisser croire. En effet, la sous-traitance et l'externalisation d'un nombre croissant de tâches ont fait passer tout ou partie de certaines activités, comme le nettoyage ou la maintenance, du secteur industriel au secteur tertiaire. On sait aussi que les entreprises d'intérim sont toutes classées dans le secteur tertiaire.

entre 82 et 93 où ils représentent 8,4% de l'ensemble des emplois tandis que les emplois masculins sur ces mêmes contrats faisaient moins que doubler (6,1% des emplois masculins en 93). Autrement dit, l'emploi féminin, en même temps qu'il augmentait en effectifs au cours de la période, se précarisait plus intensément que l'emploi masculin dont les effectifs globaux étaient quant à eux en régression.

I. 3. Le temps partiel dans le secteur tertiaire et chez les employés

Le développement de la flexibilisation du travail s'est majoritairement appuyé sur l'accroissement du travail à temps partiel au cours de la dernière décennie² (tableau 1).

Le travail à temps partiel qui concernait une employée sur cinq en 1984 en concerne désormais une sur trois en 1994 (Bordes et Guillemot, 1994). Les durées hebdomadaires de travail sont de l'ordre de 21 h. En 1994, 37% des salariés à temps partiel souhaitaient travailler plus (66% dans le cas des femmes de moins de 30 ans sans enfants), contre 29% en 1991.

En 1993, 25% des salariés à temps partiel sont sous un statut contractuel précaire ce qui est trois fois plus élevé que pour l'ensemble des emplois féminins.

I. 4. Le chômage

Le chômage des femmes reste élevé dans les catégories d'emploi qui se sont largement développées ces dernières années (Bordes et Guillemot, 1994). Parmi les employées du commerce, c'est presque une femme sur cinq qui est au chômage en 1993 et plus d'une sur six parmi les personnels

² Le travail à temps partiel, *Les dossiers thématiques*, n°2, Éditions INSEE - Liaisons Sociales - DARES, 1995.

des services directs aux particuliers. La situation des employées administratives d'entreprises s'est également dégradée très fortement : 10,1% de chômage en 82 et 17% en 93 (tableau 2).

I. 5. Les salaires

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes reste important. En 1994 (données INSEE), le salaire moyen des femmes salariées était ainsi inférieur de 20% au salaire moyen des hommes et ce pourcentage atteignait 25% pour les seules employées, en partie en raison du taux important d'emplois à temps partiel dans la catégorie (tableau 3).

II. LES CONDITIONS DE TRAVAIL : CONTRAINTES HORAIRES ET CONTRAINTES DE RYTHMES, CONSTATS ET ÉVOLUTION DE 1984 À 1991

L'importance des aspects temporels dans les évolutions de l'emploi et des conditions de travail des employées au cours de la dernière décennie nous a donc fait choisir de privilégier cette entrée en lien avec l'analyse des incidences de ces transformations sur la santé des femmes. Les données sur l'évolution du travail à temps partiel ont déjà été présentées et il s'agira donc ici des données temporelles issues de l'enquête Conditions de Travail du Ministère du Travail³, conduite en 1984 et en 1991 et de l'enquête TOTTO de 1987 et 1991, sur l'organisation du travail. Certaines de ces données, notamment les horaires, correspondent à des don-

³ Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n° 90, 91, 92, 98, 99, Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Paris, 1993, Diffusion Masson.

nées objectives sur le travail. D'autres sont d'ordre plus subjectif, elles correspondent à la perception que le salarié a de son travail c'est-à-dire aussi du jugement qu'il porte sur son travail. Les contraintes temporelles d'une manière générale ou encore des notions comme celle de répétitivité dans le travail ou d'autonomie, sont des données dans lesquelles la part de subjectivité du salarié est importante. Les enquêtes épidémiologiques les plus récentes⁴ ont néanmoins montré l'intérêt et la complémentarité du recueil des données objectives et subjectives dans l'exploration des liens santé-travail.

Les données sont analysées par grandes catégories d'employées (administratives, de commerce, des services directs aux particuliers). Nous avons exclu la catégorie "employées civils et agents de service de la fonction publique" en raison de sa trop grande hétérogénéité. Nous avons cependant sorti de cette catégorie trois sous-groupes rassemblant 60% des emplois féminins dans la catégorie : les agents de service hors hôpitaux, les agents de service hospitaliers et les aides-soignantes, en raison du poids massif des femmes dans ces emplois et, en ce qui concerne les aides-soignantes, de l'augmentation très importante de leurs effectifs entre 84 et 91 (plus de 50%). Pour les mêmes raisons de croissance rapide de ses effectifs (23% entre 84 et 91) nous avons analysé le sous-groupe des employées de l'hôtellerie et de la restauration, qui représentait, en 91, 20% de l'ensemble des employées des services directs aux particuliers.

II. 1. Les contraintes horaires

⁴ STED (Sous-Traitance EDF DATR), sur les conditions de travail et de vie et la santé des salariés sous-traitants de la maintenance des centrales nucléaires et ESTEV, sur santé, travail et vieillissement.

Les horaires de travail : des horaires moins réguliers mais plus de liberté pour les choisir (tableau 4)

Les horaires de travail apparaissent de moins en moins souvent identiques selon les jours, une assez grande partie de cette différence pouvant venir non pas d'une plus grande flexibilité recherchée par l'entreprise mais d'une plus grande liberté laissée aux salariés de fixer leurs horaires. 15% avaient un horaire libre ou à la carte en 84, elles sont 22% en 91.

Les employées de l'hôtellerie sont les seules salariées qui n'ont pas bénéficié de cette amélioration car plus d'un tiers d'entre elles déclarent, en 1991, que leur horaire de travail varie en fonction des besoins de l'entreprise contre 27% en 1984. Par ailleurs, si cette contrainte a globalement diminué entre 1984 et 1991, elle reste élevée pour de nombreux groupes d'employées. Elle concerne ainsi le quart des employées du commerce et des services directs aux particuliers et 30% des agents hospitaliers et des aides soignantes.

Le travail en deux équipes a, quant à lui, quelque peu augmenté dans la population féminine alors qu'il est resté stable chez les hommes. Le secteur de la santé rassemble la majorité des employées travaillant en équipe pour qui ce mode d'organisation s'est encore accru entre 1984 et 1991. Le travail en trois équipes apparaît dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, en relation avec le développement des établissements de restauration rapide ouverts 7 jours par semaine et selon une très large amplitude horaire (il concerne environ 2000 femmes).

Heure de départ du domicile : de plus en plus matinale

Les salariés sont un peu plus nombreux à partir travailler tôt le matin. Les employées du commerce sont les plus concernées, la proportion de ces salariées quittant leur domicile entre 5h et

7h ayant doublé entre 84 et 91 où elle concerne 14% d'entre elles, soit environ une sur six (à peu près 100 000 femmes).

***Heure de fin de travail :
de plus en plus tardive***

La proportion de salariées finissant de travailler à une heure tardive (après 19h30) s'est légèrement accrue entre 84 et 91, surtout pour les hommes. L'augmentation est sensible chez les femmes employées et, parmi elles, essentiellement chez les employées du commerce (de 22% en 84 à 27% en 91), ainsi que chez les aides-soignantes (de 17% en 84 à 21% en 91). On peut dire que la croissance rapide de cette population de salariées n'a pas contribué à améliorer ses conditions horaires de travail.

***Des horaires plus contraints
pour les salariés à temps partiel***

Certaines contraintes horaires sont plus élevées pour les salariés à temps partiel que pour les salariés à temps complet. Ils sont nettement plus nombreux à travailler plus de 5 jours par semaine, leurs horaires de travail sont moins souvent fixes et plus souvent fixés en fonction des besoins de l'entreprise (tableau 5).

II. 2. Les contraintes de rythme

Les contraintes de rythme de travail se sont accrues dans des proportions importantes, pour toutes les catégories professionnelles, sur de nombreux facteurs (tableau 6).

Pour l'ensemble des femmes salariées, la dépendance des collègues a doublé. Parmi les employées, les employées administratives et surtout les aides-soignantes sont celles pour qui la dépendance s'est le plus accrue. Selon la nature des autres contraintes temporelles, la dépendance des collègues peut être une dimension positive ou négative du travail. En l'absence de contraintes temporelles élevées, elle

peut signifier la mise en oeuvre de coopérations qui sont le plus souvent une source d'enrichissement dans le travail. A l'inverse, en présence de fortes exigences temporelles, elles peuvent constituer un facteur aggravant par les limitations imposées à l'autonomie, notamment dans sa propre gestion temporelle, pour faire face aux délais et à la rentabilité imposée.

La soumission à des délais de réalisation fixés à l'heure s'est également fortement accrue et les employées qui étaient peu concernées en 1984 (une sur 40 environ) le sont en 91 dans les mêmes proportions que l'ensemble des salariées (une sur 7). Le rythme de travail imposé par une demande extérieure concerne près de 7 employées sur 10.

Au regard de ces deux derniers points, délais fixés à l'heure et rythme de travail fixé par une demande extérieure, on peut dire que la logique de la production en "flux tendu" s'impose de plus en plus aux activités de service.

Ces rythmes de travail sont par ailleurs de plus en plus contrôlés par la hiérarchie. Une salariée sur six en 84 contre plus d'une sur cinq en 91. Il est cependant intéressant de noter que sur ce point les hommes subissent un niveau de contrôle encore supérieur puisqu'en 1991, c'est près du quart d'entre eux qui est concerné.

II. 3. Autres contraintes de rythme

L'enquête de 1991 a exploré un ensemble de contraintes qui n'avaient pas été prises en compte dans l'enquête de 1984 (tableau 7).

Le manque de temps est énoncé par une femme sur 4 et, chez les employées, les salariées du secteur hospitalier apparaissent concernées en priorité. L'enquête ESTEV de 1990 montre que le fait d'être souvent obligé de se dépêcher, fait que l'on peut rapporter

au manque de temps, a des effets sur la santé tant physique que psychique, les effets sur la santé psychique demeurant même lorsque les salariés ne considèrent pas cette dimension de leur travail comme difficile (Bardot et al., 1996). Une analyse portant sur les salariés occupant des emplois administratifs (Buisset et al., 1996) montre par ailleurs une relation statistiquement significative entre le fait de devoir souvent se dépêcher et la consommation de médicaments psycho-actifs et cela d'autant plus lorsque les salariés jugent cette contrainte pénible et qu'ils sont plus âgés.

Plus généralement, l'enquête ESTEV montre que le manque de moyens pour faire un travail de qualité est un facteur important de souffrance psychique, pour les hommes comme pour les femmes, la liaison statistique étant cependant plus forte pour ces dernières. Le sentiment de lassitude, le développement de l'agressivité et les difficultés à faire face aux événements sont les principaux indicateurs de la souffrance psychique engendrée par les situations dans lesquelles les salariés estiment qu'ils ne disposent pas des moyens leur permettant de faire un travail de qualité (Bidron et al., 1996). La question relative aux délais reflète les marges de manoeuvre des salariés dans leur organisation temporelle. Ne pas pouvoir faire varier les délais signifie une pression temporelle accrue dans toutes les situations où les salariés doivent faire face à des aléas ou à des imprévus. "Rattraper" le temps pris pour gérer l'aléa constitue généralement un coût important pour le salarié, en termes de cadence, de sécurité, de qualité, d'écart à la procédure habituelle... Ces adaptations, si elles sont fréquemment répétées, constituent un risque pour la santé que l'on peut facilement rapprocher de celui identifié pour les salariés qui déclarent devoir se dépêcher dans leur travail.

Enfin, près de la moitié des salariées déclare devoir abandonner une tâche pour une autre, pourcentage montant à près de 60% pour les employées administratives et les agents hospitaliers et aux deux-tiers pour les aides-soignantes. Ces interruptions sont le signe de la disponibilité demandée aux femmes dans ces emplois très "féminins" (Cristofari, 1993) : disponibilité pour le patron, le client ou le patient. Or, les interruptions dans le travail sont toujours coûteuses car elles augmentent les exigences de mémorisation, mais elles sont aussi source d'erreur et elles allongent, de facto, le temps de réalisation des tâches. Il n'est donc pas étonnant de constater que c'est dans ces mêmes emplois que les femmes se plaignent le plus de "manquer de temps pour faire un travail de qualité".

II. 4. Travail répétitif

On trouve ici l'une des contraintes de l'organisation du travail qui touche plus fortement les femmes que les hommes, bien que l'évolution de cette contrainte apparaisse plus défavorable aux hommes (tableau 8).

Pour l'ensemble des employées, la proportion de femmes déclarant que leur travail est répétitif a presque doublé entre 1984 et 1991 (de moins d'une sur cinq en 84 à plus d'une sur trois en 91). Parmi les employées du commerce, en 1991, près d'une employée sur deux déclare que son travail est répétitif et, parmi elles, plus d'un tiers déclare que chaque série de gestes dure moins d'une minute. Cette augmentation de la répétitivité du travail chez les employées du commerce est à mettre en relation avec le développement des grandes surfaces et parallèlement avec celui des emplois de caissières ou plus généralement d'employées de libre service. On voit bien, d'ailleurs, qu'au sein des grands sous-secteurs du tertiaire, ce sont les emplois dans les

commerces qui sont les plus concernés par ces conditions de travail. On en connaît également les effets sur la santé, relatifs à la fatigue mentale (Bidron et al. 1996) et au risque de présenter des troubles musculo-squelettiques.

La monotonie du travail s'est aussi largement accentuée chez les employées des services directs aux particuliers. Une sur trois déclare avoir un travail répétitif en 1991, contre une sur sept en 1984. Elles sont cependant proportionnellement moins nombreuses en 1991 à déclarer que le cycle de travail est inférieur à une minute. Au sein de ce secteur, les employées de l'hôtellerie et de la restauration semblent particulièrement concernées puisqu'une sur deux déclare en 1991 que son travail est répétitif. Les femmes agents de service sont également près d'une sur deux à déclarer que leur travail est répétitif. La croissance de l'emploi dans tous ces secteurs s'est donc clairement accompagnée d'une perception accrue de la déqualification de cet emploi, la monotonie du travail étant le reflet d'un moindre intérêt de ce travail, en contradiction avec l'élévation générale du niveau de formation et de qualification des femmes. L'augmentation de la monotonie du travail est ainsi non seulement un facteur de risque pour la santé physique, du fait de la répétitivité des gestes qu'elle entraîne, mais aussi pour la santé mentale, du fait des contradictions entre les aspirations et les compétences des salariées et la "pauvreté" des tâches qu'on leur demande d'accomplir (Bidron et al. 1996).

II. 5. La polyvalence (comparaison 1987/1991)

La question sur la polyvalence dans le travail n'a pas été posée dans l'enquête Conditions de travail de 1984 mais dans l'enquête TOTTO de 1987, sur le même échantillon, portant sur l'organisation du travail (tableau 9).

On observe que, de 1987 à 1991, la polyvalence "organisée", n'a que faiblement augmenté, surtout chez les femmes salariées, tandis que la polyvalence selon les besoins de l'entreprise, c'est à dire non réellement prévue ou organisée, s'est plus largement développée. Parmi la population des employées du commerce, qui apparaît plus largement concernée, la polyvalence selon les besoins de l'entreprise touche désormais une salariée sur quatre en 91 contre une sur cinq en 87. Si la polyvalence "organisée" est souvent perçue positivement par les salariés, en tant que facteur d'enrichissement du travail, la polyvalence "au coup par coup" est au contraire bien souvent un facteur de pénibilité tant physique que psychique, les salariés s'estimant utilisés comme "bouche-trou" avec pour seul "bénéfice" celui de "changer de fatigue" (Doniol-Shaw, 1985).

II. 6. L'autonomie dans le travail (comparaison 1987/1991)

Les données de 1987 sont ici encore issues de l'enquête TOTTO. La question relative à l'autonomie déborde très largement la dimension temporelle, d'autant plus qu'elle est posée en termes de liberté par rapport au prescrit. Elle nous semble cependant très liée aux facteurs temporels car elle est nécessairement en référence avec la capacité de s'organiser qui dépend, elle, de la capacité de gérer son temps.

On observe une plus grande rigidité de la prescription chez les femmes salariées que chez les hommes et en même temps, pour tous, une augmentation du poids de la prescription entre 1987 et 1991. Les aides-soignantes, les agents de service hospitaliers, les employées du commerce sont les salariées pour lesquelles l'augmentation de la prescription est la plus sensible, ce qui, pour les dernières, peut être interprété en

lien avec les données précédentes sur la répétitivité du travail et le contrôle hiérarchique qui se sont également fortement accrus. L'enquête ESTEV de 1990 a mis en évidence le poids de chacun de ces facteurs sur la santé psychique ((Bidron et al. 1996). Il est donc clair que la santé psychique des salariés qui cumulent plusieurs de ces facteurs risque d'en être d'autant plus affectée.

III. APPROCHE CLINIQUE DES MODALITÉS DE SOUFFRANCE PSYCHIQUE LIÉES AUX CONTRAINTES DE TEMPS CHEZ UNE EMPLOYÉE DU COMMERCE

L'enquête ESTEV, précédemment citée, concerne 59,5% d'employés dont 51,5% de femmes parmi les 21 378 salariés de 37, 42, 47 ou 52 ans composant l'échantillon. Elle tente d'explorer les relations âge-travail-santé en prenant en compte, par des autoquestionnaires, à côté des caractéristiques objectives des conditions de travail et des résultats de l'examen médical, la dimension subjective de l'évaluation par les salariés de leur situation de travail et de leur état de santé.

L'introduction, dans la démarche épidémiologique, d'une attention portée au vécu des salariés dans le champ des recherches sur la santé provient de la conviction, étayée par de nombreuses études, que la santé perçue ne peut plus être considérée comme un déterminant mineur des évolutions de la santé organique, mais bien au contraire comme un prédicteur de la morbidité et de la mortalité (Derriennic et Laville, 1996). En outre, à l'issue de la première phase de l'enquête ESTEV, des liens sont mis en évidence entre la santé perçue et le vécu des contraintes de travail : ce ne serait pas tant l'existence de contraintes de travail, ni même la perception de l'existence ou

non de ces contraintes, que le degré de tolérance aux contraintes qui modifierait chez les salariés la perception de leur santé. Quel que soit l'âge, le sexe, le fait d'être ou non cadre, ce sont chez les sujets qui déclarent trouver difficile de supporter les contraintes de travail que la santé perçue, tant physique que psychique, est la plus dégradée.

"De sorte" nous disent Francis Derriennic et Antoine Laville, dans leur synthèse des résultats, "qu'il apparaît très important d'examiner le travail non seulement à la lumière classique de ce qui peut être objectivement nocif mais aussi du rapport subjectif que les salariés établissent avec leur travail" (Derriennic et Laville, 1996).

A côté des tentatives d'objectivation du vécu du salarié par l'épidémiologie (Derriennic, 1996), une autre voie peut permettre de conjuguer démarche quantitative et approche de la subjectivité : confronter les résultats des recherches épidémiologiques dans le champ santé-travail aux données recueillies *dans un tout autre cadre, dans l'approche clinique compréhensive prenant en compte les liens entre travail et santé* (Dejours, 1993) : par exemple, tels qu'ils s'expriment, dans leur irréductible singularité, *à l'occasion d'une psychothérapie* (Guiho-Bailly M.P., 1993).

Nous nous proposons donc d'illustrer l'analyse précédente portant sur l'accroissement des contraintes temporelles chez les employées de services par une unique image : l'histoire de Jeanine B., vendeuse dans un grand magasin de textile et d'habillement.

Le premier entretien avec Jeanine a lieu à la "Consultation Suicidants" d'un Centre Hospitalier de province, au lendemain d'une absorption médicamenteuse massive : mourir ou dormir, elle ne sait pas trop ; disparaître ou donner l'alerte : quel sens a son geste ? Quel

sens à sa vie ?

Elle a quarante ans ; elle ne trouve pas de travail ; ses enfants sont élevés ; sa fille aînée est partie ; son mari ne voit pas où est le problème... Et derrière l'actuel de sa situation, trop de réminiscences affluent, souvenirs d'enfance, souffrances d'autres générations.

Cette quête de sens prend, un temps donné, la forme d'une psychothérapie, puis se socialise dans la recherche décidée d'un emploi conforme à ses goûts : contact avec les gens, tissus ou vêtements, vente ou couture... Deux années passent et Jeanine B., n'y croyant plus, est embauchée comme employée de commerce dans une succursale de chaîne de grande distribution spécialisée dans le textile et l'habillement et récemment implantée dans sa région.

Métier choisi, temps plein voulu, contrat à durée indéterminée, distance minime entre le domicile et le lieu de travail, marges d'autonomie dans le travail jugées satisfaisantes avec en particulier une répartition des heures de travail négociable avec la collègue qui, à temps partiel, partage la responsabilité du même "rayon" dans ce magasin ouvert au public 52 heures par semaine, supérieur hiérarchique décrit comme compréhensif : tout se présente au mieux sur le plan du rapport subjectif au travail. D'ailleurs, tout se présente mieux d'une façon générale et Jeanine met fin au travail psychothérapique dont elle ne ressent plus le besoin.

Un an plus tard, Jeanine B. reprend contact avec le Centre Médico-Psychologique. Elle apparaît exténuée, irritable, souffre d'insomnies, d'anorexie, a perdu du poids et, surtout, s'affole devant l'apparition de troubles de ses capacités intellectuelles et psychomotrices. Elle perd la mémoire : elle ne sait plus où elle met ses affaires, ne termine pas ce qu'elle a entrepris, passant d'une activité à l'autre sans même s'en rendre compte, retrouvant ici et là dans

sa maison les traces de tâches commencées et inachevées sans qu'elle puisse se souvenir du moment et du sens de l'interruption ; elle ne retient plus ce qu'on lui dit, n'arrive plus à suivre une conversation, toujours en retard d'une question pour répondre ; elle ne peut plus voir une émission télévisée ni un film sans perdre le fil de l'intrigue, son attention distraite à tout instant sans raison réelle ; elle n'arrive plus à lire non plus, oubliant presque, à mesure, le contenu de la page précédente malgré l'intérêt accordé à l'ouvrage...

Mais il y a pire de son point de vue : elle, autrefois si fière de ses "dons" manuels, de son habileté et de sa créativité, en couture, en décoration, en jardinage, en cuisine, bricolant et innovant sans cesse... elle ne sait plus rien faire de ses dix doigts ! Tout lui échappe ; elle casse un objet après l'autre ; elle rate toutes ses recettes ; elle ne sait plus comment s'y prendre pour réaliser des choses faites mille fois dans l'automatisme des savoir-faire quotidiens, comme si tout ce savoir accumulé et source de plaisir s'était brutalement déconstruit...

Tous ces symptômes la terrorisent. Elle n'ose plus toucher à rien, se réfugie dans son lit dès qu'elle le peut et appréhende de plus en plus de se rendre à son travail et de perdre son emploi car, là aussi, dit-elle, ses troubles commencent à lui jouer des tours, d'oublis en maladresses... A juste titre, Jeanine B. précise qu'elle sent son état actuel très différent de sa dépression d'il y a trois ans : pas de questions existentielles, pas de crise identitaire, mais le sentiment, angoissant, d'être malade cérébralement : *"Docteur, l'Alzheimer, à mon âge, ça se voit?"* "Perte de compétences vécue dans son intelligence et dans son corps ? Jeanine se sent vieille plus que folle..."

Le bilan somatique est normal : alors, c'est psychique ?

Aucune association d'idées ne vient,

cependant, qui puisse faire lien entre l'actuel et l'histoire d'enfance transgénérationnelle, qui puisse faire sens par rapport à une problématique personnelle venant s'exprimer ainsi sous les formes d'une "détérioration des facultés supérieures". Nous proposons à Jeanine, non pas la reprise du travail psychothérapeutique interrompu il y a un an, mais une démarche différente, associant :

- d'une part, des entretiens axés pour l'instant sur l'actuel, le réel, dans leurs rapports avec son fonctionnement psychique ;

- d'autre part, une approche corporelle par technique de relaxation, menée par un autre thérapeute, infirmier spécialisé dans cette technique de soin, visant tout à la fois la compréhension des troubles du vécu cognitif et corporel ressentis par Mme B. et la réappropriation par celle-ci de ce corps qu'elle ne maîtrise plus et dont elle craint à tout moment "qu'il ne la lâche", spectaculairement, particulièrement sur son lieu de travail, instrument délabré bon pour la casse...

C'est dans ce dispositif de soin un peu particulier que vont apparaître peu à peu, puis s'éclaircir, *des liens entre les modifications survenues dans l'organisation du travail de Jeanine et les atteintes de sa santé*. Car les conditions de travail, vécues comme favorables au moment de l'embauche, n'ont pas duré longtemps. Très vite, un nouveau chef a été nommé, chargé d'appliquer les restructurations décidées par la Direction en matière d'organisation du travail. Il s'agit de mieux gérer les effectifs, en jouant sur une polyvalence au jour le jour : accroître le nombre des tâches à effectuer par chacune des vendeuses, chargées désormais tout à la fois d'assurer le service de la clientèle, de gérer les stocks, de passer les commandes, de réaliser la manutention des pièces de tissus ou des portants et caisses de vêtements, mais aussi de

remplacer au pied levé une collègue absente dans un autre rayon ou d'appréhender le travail aux nouvelles venues, toutes en contrat à durée déterminée. Il devient ainsi beaucoup plus difficile d'anticiper, explique Jeanine, d'organiser son temps déjà soumis aux irrégularités du flux de la clientèle ; il faut être partout à la fois, de façon souvent imprévisible. Mais le plus pénible à supporter pour Jeanine est la perte d'autonomie dans un travail contrôlé désormais en permanence par un supérieur hiérarchique survolté intervenant sans cesse pour donner l'ordre d'interrompre l'activité en cours et de se consacrer sans délai à une autre tâche jugée prioritaire et devant être finie avant d'être commencée...

L'ambiance s'est dégradée entre collègues : l'entraide spontanée a disparu, emportée par les prescriptions de renfort au coup par coup, toujours vécues comme une surcharge de travail inégalement imposée. La solidarité se construit difficilement avec les nouvelles embauchées que leur statut précaire rend muettes et soumises, ce que Jeanine tout à la fois comprend bien mais vit mal, dans un grand sentiment de solitude, car par ailleurs, les plus anciennes disparaissent tour à tour, temporairement ou définitivement : arrêts de travail pour ulcère gastrique ou dépression, maternité non programmée mais bienvenue pour échapper au travail, démission... Le médecin du travail a d'ailleurs interpellé la hiérarchie sur cette étrange épidémie, sans autre résultat qu'une violente diatribe du chef contre "celles qui se plaignent toujours..." Parallèlement à l'expression de ce vécu de souffrance au travail, pour l'instant imputée à la personnalité du nouveau supérieur hiérarchique, Mme B. fait dans le travail de relaxation l'épreuve de la nature des troubles qui affectent son corps et sa pensée. Nous citerons ici quelques extraits des notes prises par le thérapeute au fil des séances :

"Mme B. insiste sur la sensation de précipitation, de crainte de ne pouvoir maîtriser le temps, de ne pouvoir terminer et en fait de réaliser plus vite ou trop vite, sensation ressentie tant dans la vie professionnelle que familiale".

Nous savons que cette précipitation s'incarne chez Jeanine B., non seulement dans une fuite des idées, une altération de ses capacités de mémorisation, une tension psychique permanente, mais aussi dans une perte de l'habileté gestuelle, une "débilité" psychomotrice invalidante. *Le rapport au temps, au rythme, aux étapes, aux échéances, sera central dans la thérapie de relaxation de Jeanine B. :*

"Elle entend un peu de l'induction et son esprit pense à autre chose. Elle n'entend pas, distraite, la suite de l'induction, et craint d'avoir manqué des étapes". Elle s'aperçoit qu'elle fonctionne ainsi, y compris à son travail. Aujourd'hui, par exemple, elle fixe son idée sur l'annonce que la prochaine séance est dans un mois !"

Comme à son travail, Mme B. ne peut suivre le cours de sa pensée, aller au bout de son projet, étape par étape. Sa pensée se disperse, la fuit ; son intention s'efface ; elle n'est plus sûre ni de son passé (de ce qu'elle a réellement fait), ni de son avenir (de ce qu'elle a à faire).

Jeanine B. prend conscience que ce phénomène est accentué, voire produit, par deux ordres de "parasitage" :

- l'hypersensibilité aux stimuli externes, ici essentiellement auditifs : *"Elle dit qu'il lui est impossible de se concentrer pour quelque activité que ce soit, que les moindres stimuli la distraient immédiatement".*

- l'idée obsédante des tâches effectuées ou à effectuer : *"Son esprit vagabonde avec remémorations des activités de la veille ou anticipation des tâches à venir".*

L'incapacité à se détendre comme à se concentrer s'accompagne d'un "accrochage" du fonctionnement psychique au niveau "perception - conscience" : hypervigilance aux stimuli externes ; prévalence du réel, du concret ; mise en panne du préconscient, avec répression de la vie fantasmatique : *"Mme B. nous explique qu'elle n'a pas d'images parce qu'elle n'arrive pas à se concentrer. Son esprit vagabonde mais sans contenu, sans représentation".*

Seul échappatoire : la somnolence, la baisse de la vigilance.

Jeanine B. va prendre conscience que "si elle fonctionne ainsi y compris à son travail" ce n'est pas parce qu'elle perd son aptitude au travail pour cause de maladie... ou de vieillissement précoce, mais parce que ses troubles sont en fait induits par les caractéristiques de l'organisation de son travail, et à partir de là, perturbent son fonctionnement mental y compris hors travail.

La polyvalence "au coup par coup", l'obsession des échéances, l'interruption incessante de son activité par des ordres à exécuter sans délai ("stimuli auditifs" imprévisibles autant appréhendés que guettés), rendent absolument impossible tout "travail de suite", aussi bien de mémorisation que d'achèvement d'un programme psychomoteur en cours, et dépossèdent Mme B. non seulement de son autonomie d'action mais de son autonomie de pensée.

Fil toujours rompu d'une activité privée d'initiative et se précipitant, de plus en plus maladroitement, entre ordre et contre-ordre, entre flux tendu des produits et flux irrégulier de la clientèle...

La mise en sens de ses symptômes, confortée par leur disparition pendant un arrêt de travail de trois mois pour intervention chirurgicale, s'accompagne pour Mme B. d'une diminution de leur charge psychoaffective (moins d'an-

goisses, d'insomnies) et d'une envie de porter la question de sa santé sur le terrain du droit du travail : prise de contact avec l'inspection du travail, la médecine du travail ; lettre adressée à la direction en co-signature avec une collègue elle-même en arrêt de travail.

L'absence d'issue favorable de ces démarches décidera Jeanine B. à privilégier sa santé au détriment de son emploi : temps partiel thérapeutique d'abord, puis négocié "pour convenance personnelle" lui permettant de "donner du temps au temps", avant d'opter pour une demande de disponibilité d'un an, avec projet, si possible : de reconversion professionnelle, si impossible... : de se réhabituer à prendre le temps de faire ce qu'elle veut de son temps...

Sans prétendre généraliser à l'ensemble des employées du commerce le vécu de Jeanine B., il nous a semblé cependant intéressant de noter, à partir de cette monographie, la congruence des données statistiques, épidémiologiques et cliniques, relative à l'accroissement des contraintes temporelles dans ce secteur des services ainsi qu'à l'effet de ces contraintes sur la santé.

CONCLUSION

Si l'emploi féminin en France ne cesse de s'accroître et si les femmes progressent peu à peu dans la hiérarchie des qualifications, certaines tendances du développement de cet emploi et des conditions de travail associées, restent préoccupantes, notamment du point de vue de l'accroissement de la majeure partie des contraintes temporelles. Le développement du temps partiel imposé, notamment dans les emplois les moins qualifiés, qui sont aussi les plus précaires, est tel que les ressources

d'un nombre croissant de femmes deviennent insuffisantes pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. L'augmentation des contraintes de rythme et de la répétitivité des tâches, parallèlement à l'accroissement de la prescription et du contrôle hiérarchique marquent une tendance forte à l'intensification et à la "taylorisation" des activités de service, en contradiction avec l'élévation du niveau de formation des femmes et avec leurs attentes vis à vis du travail. Certains groupes de femmes, parmi les employées, apparaissent particulièrement exposés : les employées du commerce et du secteur de l'hôtellerie et de la restauration d'une part et les employées du secteur de la santé, c'est-à-dire les aides-soignantes et les agents hospitaliers, d'autre part. Les risques d'atteinte grave à leur santé, notamment psychique, apparaissent bien comme l'une des conséquences majeures de ces transformations.

BIBLIOGRAPHIE

BARDOT F., BERNERON B., BERTIN C., LASFARGUES G., DERRIENNIC F., (1996) Différence de santé perçue selon le sexe en relation avec l'âge et le travail, in *Age, travail, santé. Études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV 1990*, Éditions INSERM, pp.331-348.

BAYET A., (1996), L'éventail des salaires et ses déterminants, *Données Sociales 1996*, INSEE.

BIDRON P., DERRIENNIC F., DUBRE J.Y., GASSEAU A., GUIHO-BAILLY M.P., (1996) Souffrance psychique, âge et travail, in *Age, travail, santé. Études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV 1990*, Éditions INSERM, pp. 223-244.

BISAULT L., DESTIVAL V. et GOUX D., (1994) Emploi et chômage des "non qualifiés" en France, *Économie et Statistiques*, n°273, 1994-3.

BORDES M. et GUILLEMOT D., (1994) Marché du travail. Séries longues, INSEE Résultats, *Emploi-Revenus*, n°62-63.

BUISSET C., HIAULT A., MIGNIEN L., VOLKOFF S., MONFORT C., (1996) Consommation de médicaments psycho-actifs chez les salariés occupant des emplois administratifs, in *Age, travail, santé. Études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV 1990*, Éditions INSERM, pp. 297-311.

CHABAUD-RYCHTER D., FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D., SONTTHONNAX F., (1985) *Espace et temps du travail domestique*, Méridiens Klincksiek.

CRISTOFARI M. F., (1996) *Les conditions de travail des femmes salariées, Cahier Travail et emploi*, Paris, La Documentation Française, 1er trimestre 1997, pp. 145-168.

CRISTOFARI M. F., CEZARD M., (1993) Les conditions de travail des femmes salariées, in *L'emploi des femmes, Document Travail et Emploi*, La Documentation Française, pp. 69-74.

CEZARD M., DUSSERT F. et GOLLAC M. (1992), Les facteurs de pénibilité mentale au travail, *Premières informations*, n°265.

DEJOURS C., (1993), *Travail : usure mentale*, Bayard, Paris.

DERRIENNIC F., LAVILLE A., (1996) Eléments de synthèse à partir des études réalisées à l'issue de la première phase de l'enquête ESTEV, in

Age, Travail, Santé. Etude sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV 1990, Éditions INSERM, 1996, pp 351-365.

DERRIENNIC F., (1996), Approche épidémiologique de la souffrance au travail et la question de l'objectivation du vécu du salarié, *Revue internationale de Psychosociologie*, (à paraître).

DONIOL-SHAW G., (1985), *Qualification des ouvrières et déqualification du travail*, rapport GEDISST-CNRS.

ERNST B., (1996), Marché du travail et cycle conjoncturel, *Données Sociales 1996*, INSEE.

GUIHO-BAILLY MP, (1993), Travail et santé mentale : évolution du travail et crise de l'identité masculine - A propos de deux cas de décompensation psychique, in *SELF (Ed), Actes du XXVIIIème congrès de la SELF*, Genève, pp. 368-371.

GUILLEMOT D. et MARIONI P., (1996), La population active : facteurs d'évolution et perspectives, *Données Sociales 1996*, INSEE.

HIRATA H. et SENOTIER D. (sous la direction de), (1996), *Femmes et partage du travail*, Syros.

KERGOAT D., (1982), *Les ouvrières*, Le Sycomore.

ANNEXES

Tableau 1 - Le temps partiel dans le secteur tertiaire et chez les employés

		Secteur Tertiaire	Employés
Femmes	1984	22,0	20,6
	1991	25,5	28,1
	1994	29,6	33,4
Hommes	1984	3,4	3,5
	1991	4,6	5,7
	1994	6,0	7,5

Tableau 2 - Le chômage

	Hommes	Femmes	Employées du commerce	Personnels des services directs aux particuliers	Employées administratives d'entreprise
1982	6,1%	11,0%	17,5%	13,7%	10,1%
1993	9,9%	13,8%	19,8%	17,0%	17,0%

Tableau 3 - Les écarts de salaire entre hommes et femmes

	cadres et équivalents	professions intermédiaires	employées	ouvrières	ensemble
Écart de sa- laire Hommes/ Femmes	24%	11%	25%	26%	20%

Tableau 4 - Les horaires de travail

		répartition des salariés selon le type d'horaires						
		même horaire tous les jours	deux équipes	trois équipes ou plus	variables selon les jours fixés par l'entreprise	horaires à la carte	horaires libres	effec- tifs
Femmes	1984	61,1	3,8	0,7	18,9	7,0	7,8	7 408
	1991	54,4	5,1	1,0	16,9	10,2	11,7	8 294
Hommes	1984	57,0	6,0	4,3	15,3	4,7	12,3	10 194
	1991	50,2	6,0	4,9	14,6	7,8	16,2	10 343
Employées	1984	63,7	2,9	0,6	17,8	8,0	6,3	4 134
	1991	57,7	3,8	0,9	16,8	10,4	9,6	4 529
Employées des Services administratifs	1984	66,7	0,8	0,1	8,1	16,6	7,3	1 566
	1991	62,3	1,0	0,3	7,7	18,7	9,5	1 657
Employées de commerce	1984	60,0	3,0	1,0	31,8	1,3	2,3	526
	1991	61,7	3,1	0,5	25,5	2,2	6,5	601
Employées des Services directs aux particuliers	1984	61,1	1,0	0,0	23,5	0,6	12,3	736
	1991	50,4	0,9	0,4	24,9	3,0	19,2	866
Serveuses et employées de l'hôtellerie	1984	61,7	4,8	0,0	27,4	0,6	4,7	133
	1991	59,3	3,5	1,2	33,2	3,2	3,7	163
Agents de service (sauf hôpitaux) (femmes)	1984	72,4	3,5	0,4	18,8	0,7	3,2	305
	1991	82,8	2,1	0,3	11,5	3,3	6,8	332
Agents de service hospitaliers (femmes)	1984	51,5	8,8	1,7	33,5	2,6	1,4	224
	1991	45,4	15,8	5,2	31,0	1,5	1,5	216
Aides- soignantes	1984	40,0	16,9	5,8	35,6	0,6	0,3	185
	1991	35,2	18,7	8,7	29,4	3,7	0,9	288

Tableau 5 - Les contraintes horaires pour les salariés à temps partiel

1991	Même horaire tous les jours	Horaires variables, fixés par l'entreprise selon ses besoins	Travail 6 jours par semaine	Travail 7 jours par semaine	Fin de travail après 20 h (employées de commerce)
Temps partiel	51%	29%	14%	3%	11%
Temps complet	60%	16%	7%	1%	8%

Tableau 6 - Les contraintes de rythme

		proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par :						effectifs (en milliers)
		contraintes techniques autres que cadence automatique	la dépendance de collègues	normes ou délais à respecter en une heure au plus	normes ou délais à respecter en une journée au plus	une demande extérieure	contrôle hiérarchique permanent	
Femmes	1984	2,8	10,0	4,6	11,5	40,8	16,7	7 408
	1991	6,4	21,0	14,8	27,4	59,9	21,9	8 294
Hommes	1984	9,6	12,0	5,6	18,0	38,2	17,9	10 194
	1991	15,3	25,0	17,2	37,4	55,1	23,7	10 343
Employées	1984	2,3	8,0	2,6	9,9	47,8	17,6	4 134
	1991	5,2	18,1	13,2	23,6	65,2	21,7	4 529
Employées des Services administratifs	1984	2,3	10,2	2,2	11,4	52,8	18,8	1 566
	1991	5,8	24,5	14,1	31,6	73,5	20,9	1 657
Employées de commerce	1984	1,0	2,7	1,0	3,4	85,6	13,9	521
	1991	5,2	8,5	7,3	12,1	90,0	21,9	601
Employées des Services directs aux particuliers	1984	1,2	2,6	3,6	6,0	31,0	10,0	736
	1991	4,5	7,4	14,1	14,1	46,4	13,8	866
Serveuses et employées de l'hôtellerie	1984	2,3	7,2	5,9	10,2	63,0	17,4	133
	1991	3,9	19,5	23,2	19,1	72,1	23,4	163

Agents de service (sauf hôpitaux) (femmes)	1984	2,6	9,0	4,5	19,2	18,4	20,6	305
	1991	2,6	13,3	14,7	27,6	29,9	20,2	332
Agents de service hospitaliers (femmes)	1984	6,3	10,8	3,0	14,0	26,8	26,8	224
	1991	5,7	19,6	18,8	27,0	49,3	33,1	216
Aides-soignantes	1984	3,7	8,7	2,1	5,1	48,7	23,0	185
	1991	7,9	29,0	16,7	20,7	67,1	31,1	288

Tableau 7 - Autres contraintes de rythme

		proportion de salariés qui déclarent :			effectifs (en milliers)
		manquer de temps pour faire un travail de qualité	ne pas pouvoir faire varier les délais	abandonner une tâche pour une autre	
Femmes	1991	24,0	37,4	48,3	8294
Hommes	1991	22,0	36,6	47,9	10 343
Employées	1991	21,0	35,8	52,1	4 529
Employées des Services administratifs	1991	24,7	35,0	57,0	1657
Employées de commerce	1991	16,3	39,7	47,8	601
Employées des Services directs aux particuliers	1991	13,0	33,2	45,0	866
Serveuses et employées de l'hôtellerie	1991	23,9	55,1	46,3	163
Agents de service (sauf hôpitaux) (femmes)	1991	17,5	42,9	36,5	332
Agents de service hospitaliers (femmes)	1991	27,1	50,4	57,7	216
Aides-soignantes	1991	33,6	34,9	66,7	288

Tableau 8 - Le travail répétitif

		proportion de salariés ayant déclaré que leur travail était répétitif	<i>dont</i> : chaque série de gestes dure moins d'une minute	effectifs (en milliers)
Femmes	1984	22,2	29,0	7 408
	1991	33,9	25,0	8 294
Hommes	1984	18,1	21,7	10 194
	1991	26,0	23,9	10 343
Employées	1984	18,6	21,5	4 134
	1991	34,7	19,1	4 529
Employées des Services administratifs	1984	16,9	25,8	1 566
	1991	30,0	21,0	1 657
Employées de commerce	1984	27,5	31,3	521
	1991	44,0	34,2	601
Employées des Services directs aux particuliers	1984	13,7	16,8	736
	1991	33,6	10,9	866
Serveuses et employées de l'hôtellerie	1984	21,2	33,8	133
	1991	49,5	24,5	163
Agents de service (sauf hôpitaux) (femmes)	1984	21,8	6,5	305
	1991	46,4	12,9	332
Agents de service hospitaliers (femmes)	1984	19,9	24,6	224
	1991	43,7	12,4	216
Aides-soignantes	1984	19,2	5,8	185
	1991	35,0	3,3	288

Tableau 9 - La polyvalence (comparaison 1987/1991)

		proportion de salariés ayant déclaré faire une rotation régulière entre plusieurs postes	proportion de salariés ayant déclaré changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	effectifs (en milliers)
Femmes	1987	4,8	15,2	7 756
	1991	5,2	20,2	8 294
Hommes	1987	3,5	19,3	10 159
	1991	4,7	24,7	10 343
Employées	1987	5,0	15,7	4275
	1991	5,6	20,9	4 529
Employées des Services administratifs	1987	7,3	18,5	1525
	1991	7,0	20,4	1657
Employées de commerce	1987	4,8	21,2	521
	1991	5,1	26,1	601
Employées des Services directs aux particuliers	1987	4,1	10,5	787
	1991	4,1	13,0	866
Serveuses et employées de l'hôtellerie	1987	7,4	25,4	178
	1991	12,2	26,5	163
Agents de service (sauf hôpitaux) (femmes)	1987	9,8	15,0	366
	1991	9,5	17,6	332
Agents de service hospitaliers (femmes)	1987	4,3	17,9	203
	1991	7,3	20,5	216
Aides-soignantes	1987	4,3	17,6	263
	1991	4,9	17,6	288

Tableau 10 - L'autonomie dans le travail (comparaison 1987/1991)

		proportion de salariés qui pour faire leur travail :			effectifs (en milliers)
		appliquent strictement les consignes	dans certains cas font autrement	dans la plupart des cas font autrement	
Femmes	1987	45,9	44,5	7,8	7 756
	1991	52,2	40,8	6,5	8 294
Hommes	1987	42,4	46,5	8,7	10 159
	1991	48,8	41,7	9,0	10 343
Employées	1987	47,7	43,1	7,7	4 275
	1991	55,1	38,4	6,1	4 529
Employées des Services administratifs	1987	42,2	49,8	7,0	1 525
	1991	48,9	43,9	6,4	1 657
Employées de commerce	1987	53,6	39,2	6,1	521
	1991	62,3	33,9	3,7	601
Employées des Services directs aux particuliers	1987	46,9	37,6	11,5	787
	1991	55,7	35,0	8,0	866
Serveuses et employées de l'hôtellerie	1987	54,2	35,1	9,0	178
	1991	61,7	32,1	6,2	163
Agents de service (sauf hôpitaux) (femmes)	1987	52,1	35,8	11,1	366
	1991	60,0	32,0	8,0	332
Agents de service hospitaliers (femmes)	1987	52,1	38,7	9,2	203
	1991	64,6	29,8	5,6	216
Aides-soignantes	1987	48,8	45,9	4,9	263
	1991	62,2	34,6	3,2	288

Sources : Les tableaux sont issus des données de l'enquête Conditions de Travail du Ministère du Travail conduite en 1984 et 1991, et de l'enquête TOTTO de 1987 et 1991.



TRAVAIL REPETITIF : EMPLOI ET SANTÉ

QUELLES DIFFERENCES ENTRE HOMMES ET FEMMES ?*

par
Annette Leclerc
épidémiologiste
Inserm Unité 88
et Pierre Franchi
ergonome
Anact - Paris

* Cet article est issu d'un travail collectif regroupant des intervenants de différents organismes : CHASTANG JF, LANDRE MF, SCHMAUS A, NIEDHAMMER I (INSERM U88); CRISTOFARI MF, HERN LE ROY O (MINISTÈRE DU TRAVAIL); DELEMOTTE B (CCMSA); ELIA C, HONNET J, JABES A, MALINE J, PLEGRIN P, ROQUELAURE Y, SCHRAM J (ANACT); GOURNAY M, MARIGNAC G, MONESTIER F, QUINTON D, RONDEAU DU NOYER C, TOURANCHET A, VALLAYER, VIOLETTE E (INSPECTION MÉDICALE DU TRAVAIL); MEREAU P (INRS); TEYSSIER-COTTE C (IMT BESANÇON) ET 39 MÉDECINS DU TRAVAIL.

L'article présenté ici est basé sur les données de la première étape d'une enquête nationale portant sur les affections péri-articulaires du membre supérieur en relation avec l'organisation du travail, dont les résultats principaux ont été publiés¹. Cette enquête épidémiologique a porté sur des salariés, hommes ou femmes, effectuant du travail répétitif, dans différents secteurs: assemblage, confection et chaussure, agro-alimentaire, caissières.

Elle était motivée par l'augmentation de ces affections en relation avec les conditions de travail, notées dans plusieurs pays, et se traduisant en France par une très forte augmentation du nombre des maladies professionnelles reconnues au titre du tableau 57 du régime général de la sécurité sociale². Cet accroissement des affections péri-articulaires (appelées par certains TMS, troubles musculo-squelettiques, lésions attribuables au travail répétitif, ou pathologie d'hypersollicitation) est expliqué principalement par des changements dans les conditions d'organisation de la production et dans les conditions de travail³. Dans les secteurs étudiés, la productivité a beaucoup augmenté, de nombreuses tâches ont été mécanisées. Cependant certaines tâches restent manuelles, souvent parce qu'il serait compliqué de les mécaniser. Elles nécessitent en

¹ "Affections péri-articulaires des membres supérieurs et organisation du travail. Résultats de l'enquête épidémiologique nationale" (1996). *INRS, Documents pour le Médecin du Travail*, 65, 13-31.

² "Statistiques financières et technologiques des accidents du travail. Années 1991, 1992, 1993" (1995). *Caisse Nationale d'Assurance Maladie des travailleurs salariés*, 316-319, Paris.

³ GOLLAC, M. ET VOLKOFF S. (1996). "L'intensification du travail". *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 114 : 54-67.

général la répétition du même geste à une cadence soutenue, avec une marge de manoeuvre très limitée, du fait de la mécanisation des autres opérations. Des contraintes biomécaniques importantes sollicitent des muscles ou des tendons qui, normalement, ne travaillent pas de façon aussi intense. Le résultat est l'apparition de pathologies comparables, pour certaines d'entre elles, à celles que pourraient présenter des sportifs à l'issue d'un entraînement trop soutenu.

Nous avons cherché à répondre aux questions suivantes :

- Dans une situation que l'on pourrait considérer comme homogène du point de vue des conditions de travail (exposition aux gestes répétitifs) y a-t-il mixité des « situations de travail » ? Si la réponse est négative, quelles sont les caractéristiques des situations « féminines » ou « masculines », en termes de secteurs professionnels et de contraintes physiques et organisationnelles au travail ?
- Observe-t-on des affections ostéo-articulaires que l'on pourrait considérer comme plus « féminines » ou plus « masculines » ? Si oui, quelle est la contribution à ces différences des disparités dans les contraintes au travail ?

Cette dernière question est particulièrement complexe, car les affections étudiées dans cette enquête sont nombreuses (tendinites, syndromes canaux dont le syndrome du canal carpien, mais aussi lombalgies ou cervicalgies,...). Pour certaines affections, en particulier le syndrome du canal carpien (SCC) il existe une littérature abondante sur les différences entre sexes, dans des populations exposées ou non professionnellement⁴. On se li-

mitera ici à donner quelques pistes de réflexion à partir de deux affections touchant le poignet (SCC, et tendinites), et des déclarations de douleurs.

POPULATION ET VARIABLES

L'enquête, réalisée entre septembre 1993 et septembre 1994, a porté sur 1757 salariés répartis dans six régions.

Les secteurs professionnels concernés par l'enquête sont l'assemblage et le montage (495 salariés, dont 28 hommes), la confection et la chaussure (264 salariés, dont 31 hommes), l'agro-alimentaire (451 salariés dont 257 hommes et 194 femmes), les caissières de supermarché ou d'hypermarché (210 femmes).

Les critères d'inclusion portaient sur les tâches effectuées (travail répétitif) sans quota de sexe, à l'exception du dernier groupe (caissières) où seules les femmes faisaient partie de l'enquête. Un groupe de comparaison (« non exposés ») était constitué de 237 personnes (104 hommes, 233 femmes).

Les données ont été recueillies à l'aide de trois questionnaires :

- Un autoquestionnaire rempli par le salarié. Il porte sur les caractéristiques socio-démographiques, les conditions de travail (dont les gestes effectués), et la pathologie péri-articulaire dans les 6 derniers mois, par localisation.
- Un questionnaire médical individuel, rempli par le médecin du travail à l'issue d'un examen clinique portant sur les membres supérieurs.
- Un questionnaire « Conditions de réalisation des tâches » rempli par le médecin, non au niveau individuel mais au niveau collectif d'un ensemble de sala-

⁴ TANAKA S., WILD D.K., ET AL. (1995). « Prevalence and work relatedness of self-reported carpal tunnel syndrome among US workers: Analysis of the occupational

Health supplement data of 1988 National Health Interview survey ». *American Journal of Industrial Medicine*, 27 : 451-470.

riés classés dans une même « situation de travail ». Ce questionnaire inclut une description des tâches effectuées.

RÉSULTATS :

MIXITE DES "SITUATIONS DE TRAVAIL" ?

Assemblage-montage

Dans 35 situations de travail sur 37, les femmes sont exclusivement ou très majoritairement représentées (moins de 15 % d'hommes). Les deux situations de travail faisant exception correspondent à la même entreprise avec des rapports femmes/hommes de 19/13 et 4/4 respectivement.

Confection-chaussure

Au total, 8 entreprises ont au moins 10 salariés représentés dans l'enquête, dont 5 de confection et 3 de fabrication de chaussures. Dans la confection, les femmes sont exclusivement ou très majoritairement représentées (moins de 15 % d'hommes) dans toutes les situations de travail.

Dans la fabrication de chaussures, la situation est plus complexe :

- Dans une entreprise le travail est effectué presque exclusivement par des femmes (1 situation de travail, 37 femmes, 1 homme).
- Dans une autre, on peut parler de mixité (1 situation de travail, 13 hommes et 25 femmes).
- Dans la dernière, quatre situations de travail sont représentées, dont 3 « féminines » et une « masculine ». La préparation et le piquage sont effectués plutôt par des femmes (2 hommes, 9 femmes à cette situation de travail) ; au montage les hommes prédominent (9 hommes, 4 femmes) ; aux deux étapes de finition, on ne trouve aucun homme.

Agro-alimentaire

Sur les 16 entreprises étudiées, 13 appartiennent au secteur de la transformation de la viande (volaille, pour 5 d'entre elles, et porc ou boeuf pour les autres). Les analyses préalables montraient un pourcentage élevé de femmes dans les tâches de conditionnement, et un pourcentage notable d'hommes dans les autres activités. Plus précisément, les tâches de découpe de viande sont effectuées presque exclusivement par des hommes. Ainsi dans les situations de travail classées « découpe » ou « désossage », on trouve 42 hommes et 3 femmes dans les entreprises de volaille, 42 hommes et 5 femmes dans les secteurs porc ou boeuf.

Certaines tâches sont donc plus féminines, d'autres plus masculines. Peut-on repérer une logique sous-jacente à ce constat ? Il peut y avoir des raisons physiologiques (tâches nécessitant de la force). D'autres explications renvoient à des savoir-faire ou à des formations traditionnellement féminins (couture) ou masculins (boucherie). Dans certaines situations de travail, où les tâches effectuées ne paraissent spécifiquement ni féminines ni masculines, le collectif de travail n'est cependant pas mixte.

Ainsi le parage de jambons de porc (consistant à enlever les parties grasses) est réalisé exclusivement par des hommes dans une entreprise, exclusivement par des femmes dans une autre. La logique ici est peut-être que dans la première entreprise on considère avant tout que les pièces de viande à manipuler sont lourdes, alors que dans l'autre, c'est le côté « finitions » de la tâche qui apparaît prépondérant.

Contraintes posturales, dépendance organisationnelle (tableau 1)

La fréquence de certains gestes ou contraintes posturales a été comparée entre hommes et femmes, séparément pour les secteurs « assemblage », « confection-chaussure » et « agro-alimentaire ».

Les différences étudiées portent sur : position assise ; penché en avant ; position en appui sur le(s) coude(s) ; manipulation d'outils vibrants ; manipulation d'objets en hauteur ; port de charges lourdes ; « serrer fort » ; tirer ; appuyer avec la main ; maintenir ; frapper ; travail avec force ; travail au froid ; travail mains dans l'eau. Dans le tableau 1, ne sont indiqués que les gestes pour lesquelles une différence significative hommes-femmes est observée, dans un secteur au moins.

Trois variables caractérisant la dépendance organisationnelle ont été aussi étudiées : pas de possibilité de s'interrompre en dehors des pauses, cadence imposée par la machine, impossibilité de faire varier le rythme de travail.

Dans l'assemblage, les hommes sont très peu nombreux, et leurs contraintes posturales ne se distinguent pas de celles des femmes, à part le fait de travailler plus souvent debout.

Dans la confection et la chaussure, les hommes ne sont pas très nombreux ; on a déjà vu qu'ils se retrouvaient plutôt dans la chaussure que dans la confection, et plutôt à certaines tâches. Les postures associées à la confection sont donc surtout rencontrées chez les femmes : travailler assis, avec appui sur les coudes, avoir à « maintenir » (le tissu). Les hommes ont plus souvent à manipuler des objets en hauteur, tirer, frapper, serrer fort, et plus généralement, travailler avec force.

De même, dans l'agro-alimentaire, on retrouve cette prédominance masculine pour serrer fort, tirer, travailler avec

force, mais aussi utiliser des outils vibrants et travailler penché en avant. Quant à la position assise, elle est très rare dans ce secteur, quel que soit le sexe : seuls 10 % des salariés sont assis souvent ou toujours.

Dans ce secteur, les différences observées ne sont que partiellement expliquées par le fait que les femmes se retrouvent plus souvent à des situations de travail de conditionnement. Par exemple, si l'on se restreint au « conditionnement » (26 hommes, 118 femmes), travailler avec force est déclaré par 81 % des hommes (soit 21 sur 26), et par 48 % des femmes. La différence est significative à 3 pour 100.

Pour la dépendance organisationnelle, les trois variables retenues montrent des différences entre hommes et femmes, dans des sens opposés, dans la confection-chaussure et dans l'agro-alimentaire. Dans le premier secteur, les femmes ont une assez grande indépendance dans leur travail. Leurs contraintes sont ailleurs : pour 71 % d'entre elles, et seulement 39 % des hommes dans le même secteur (confection-chaussure) le salaire « dépend de la quantité et de la qualité du travail ». Ceci renvoie à des traditions de salaire au rendement encore très présentes dans la confection, alors que la fabrication de chaussures est, par certains aspects, plus proche du montage ou de l'assemblage. Dans l'agro-alimentaire, la dépendance directe vis-à-vis d'une machine est particulièrement fréquente, et surtout pour les femmes.

Par ailleurs, dans tous les secteurs, les hommes ont plus souvent des journées de travail longues (9 heures et plus).

Douleurs déclarées, selon le sexe

Dans le tableau 2, ont été indiquées les fréquences de douleurs auto-déclarées, dans les six mois précédant l'enquête. Pour les cervicalgies (douleurs au cou), dorsalgies (milieu du dos) et

lombalgies (bas du dos) l'information provient du questionnaire médical. Comme il n'y a pas eu d'examen clinique du rachis, on peut considérer que le médecin s'est basé principalement sur la déclaration du salarié. Pour faciliter certaines comparaisons, le groupe de caissières a été inclus.

Globalement, la fréquence des douleurs est élevée, et les différences entre secteurs sont importantes ; ainsi, dans la confection et la chaussure, le niveau de plaintes est faible ; à l'opposé, les caissières déclarent beaucoup de douleurs. L'interprétation des résultats est complexe car il peut y avoir des phénomènes d'auto-censure dans certains secteurs, particulièrement pour des douleurs que les salariés associent à leur travail (avec la crainte d'être considéré comme « inapte »), alors que dans d'autres secteurs (caissières) ces phénomènes joueraient moins. Les contraintes professionnelles expliquent aussi une partie des écarts observés ; par exemple, le travail de caissière impose des efforts aux épaules ; avoir fréquemment à « serrer avec force » explique le niveau élevé de plaintes au coude dans l'assemblage.

Les différences entre sexes paraissent ici moins importantes que celles observées entre secteurs.

Les douleurs « bras, avant-bras », dans l'assemblage, sont plus fréquemment déclarées par les femmes. Il faut noter cependant que la fréquence relativement basse concernant les hommes de l'assemblage porte sur seulement 26 hommes. Le pourcentage de plaintes (19 %) est de l'ordre de celui des hommes du groupe de référence (17 %).

Les différences concernant les cervicalgies sont significatives dans deux groupes professionnels. Dans la confection et la chaussure, la différence va dans le même sens (30 % chez les femmes, 24 % chez les hommes). De plus, dans le groupe de référence, les

cervicalgies sont également significativement plus fréquemment déclarées chez les femmes (32 %) que chez les hommes (18 %). Les différences observées pour les cervicalgies sont peut être liées à des contraintes de travail. Cependant, ici, aucune relation évidente avec le travail n'apparaît, ni même aucune hypothèse solide.

La différence entre hommes et femmes reste significative si l'on se restreint à des sous-secteurs plus homogènes : conditionnement dans l'agro-alimentaire, agro-alimentaire « autre ».

Une recherche bibliographique complémentaire serait nécessaire pour savoir si une plus grande « fragilité » des femmes vis-à-vis des cervicalgies est une explication solide.

Problèmes de santé objectivés par le médecin : un exemple

L'examen des différences entre sexes dans les problèmes de santé indiqués par le médecin se limitera à deux affections touchant le poignet (tableau 3), avec un diagnostic donné par le médecin (« établi » ou « évoqué ») à la suite de l'examen clinique : syndrome du canal carpien (SCC, compression du nerf médian au niveau du poignet) et tendinite (tendinite des extenseurs, téno-synovite des fléchisseurs, ou styloïdite radiale). Il s'agit d'affections très handicapantes, compromettant éventuellement la poursuite du travail dans le même emploi.

A secteur donné, le SCC apparaît comme une affection touchant plutôt les femmes. Les tendinites, à l'inverse, affecteraient plus les hommes (quoique la différence importante observée pour l'assemblage soit à prendre avec précaution, car les cas masculins proviennent presque tous de la même entreprise).

Par ailleurs les premiers résultats, les analyses complémentaires portant sur les tendinites, et les résultats de la litté-

rature montrent que ces affections ne sont pas associées de la même façon aux conditions de travail ; ainsi les SCC sont plus fréquents dans le conditionnement, et avoir à exercer de la force serait facteur de risque de tendinite. Or ces deux caractéristiques de travail (tâche de conditionnement, et exercer de la force) sont aussi liées au sexe.

Pour préciser les différences entre sexes, le secteur agro-alimentaire se prête à un examen un peu plus détaillé : dans le tableau 3, le « conditionnement » a été isolé, et le groupe de référence (non exposé au travail répétitif) a été inclus.

Pour le SCC, il apparaît qu'« être une femme » et « travailler dans le conditionnement » sont deux facteurs de risque. « Être une femme » multiplie le risque par environ 2 (et ceci est observé aussi dans le groupe de référence). Travailler dans l'agro-alimentaire, et particulièrement dans le conditionnement, est aussi, à sexe égal, un facteur de risque : le risque est multiplié par 3 ou 4 (par rapport au groupe de référence) dans l'agro-alimentaire hors conditionnement, et de nouveau par 1.35 ou 1.30 pour le conditionnement.

Pour les tendinites, à secteur égal, le risque n'apparaît pas plus élevé chez les hommes ; au contraire, les femmes dans l'agro-alimentaire sont nombreuses à souffrir de cette affection.

Au delà de ces tableaux, une analyse plus fine est possible, prenant en compte simultanément différents facteurs. Les résultats (non donnés ici) sont informatifs, mais permettent difficilement de savoir s'il y a une spécificité liée au sexe dans ces affections, à conditions de travail égales. En effet, il n'est jamais certain que la même variable (par exemple « avoir à exercer de la force dans son travail » ou « appartenir au secteur du conditionnement » ait exactement le même sens ou le même con-

tenu pour les hommes et pour les femmes.

Les résultats trouvés (à partir de ces données) sont donc à confronter à des résultats obtenus par d'autres auteurs, avec d'autres approches (cliniques, biomécaniques, sociologiques) et sur des populations différentes.

Ainsi, la plus grande fréquence de SCC parmi les femmes, à conditions de travail égales, est retrouvée dans de nombreuses études. Le ratio de 2 observé ici est de l'ordre de ce qui est habituellement admis.

Les tendinites ont été beaucoup moins étudiées. Dans un article où cette question est discutée, l'auteur souligne également que les hommes et les femmes n'effectuent pas les mêmes tâches, ce qui rend difficile une comparaison⁵.

CONCLUSION

Hommes et femmes, dans le travail répétitif, n'ont pas les mêmes tâches et ont des contraintes professionnelles différentes⁶. Ces différences expliquent, partiellement, les disparités de pathologies observées par les médecins du travail.

La question de savoir s'il existe une plus grande vulnérabilité liée au sexe pour

⁵ SILVERSTEIN B.A., FINE L.J., AMSTRONG T.J. (1986) "Hand wrist cumulative trauma disorders in industry". *British Journal of Industrial Medicine*, 43: 779-784.

⁶ Cette observation n'est pas propre à la France. Dans un groupe de 254 travailleurs de la viande dans la région de New-York, les 122 découpeurs sont tous des hommes, les 89 emballeuses toutes des femmes. Voir PUNNET L. (1990) "Musculoskeletal disorders and ergonomic stress in the retail meat industry" *Occupational epidemiology*, H. Sakur et al., editors, Elsevier Science publishers B.V.

certaines affections a des implications pratiques en termes de prévention. En effet, la polyvalence est souvent évoquée comme remède aux affections liées au travail répétitif ; or, ce qui est observé ici fait penser qu'il y a des limites à la polyvalence, sous forme de « barrières » explicites ou non entre tâches féminines et tâches masculines. Peut-on penser qu'une plus grande mixité des situations de travail ferait diminuer la fréquence des affections liées au travail répétitif ? Il n'y a pas de réponse simple à cette question : les affections en cause sont multiples, et ne sont pas toutes liées aux mêmes facteurs de risque.

D'un point de vue strictement biomécanique, la réponse est complexe. Une véritable polyvalence entre emplois féminins et masculins entraînerait une plus grande variété des contraintes posturales, ce qui est a priori positif, mais il paraît aussi raisonnable de tenir compte des capacités physiques propres à chaque sexe.

Par ailleurs, les cultures d'entreprise ou de métier font qu'il peut être très mal vécu pour un homme d'être affecté à une tâche considérée comme féminine (ou l'inverse).

De plus, il faut garder en mémoire que d'autres niveaux d'intervention, affectant l'ensemble des salariés, liés à la latitude dans le travail ou à la façon dont les contraintes pesant sur l'entreprise se répercutent au niveau individuel, peuvent jouer un rôle important dans la fréquence de ces affections⁷.

⁷ KUORINKA I., FORCIER L. (1995) "Les lésions attribuables au travail répétitif", *IRRSST*, 510 p., Montréal.

ANNEXES

Tableau 1 : Fréquence en pourcentage de certains gestes et dépendance organisationnelle

	Assemblage		Confection- chaussure		Agro- alimentaire	
	H	F	H	F	H	F
Effectifs	28	467	31	233	257	194
Fréquences						
Assis (souvent ou toujours)	32	76	23	89	10	
Penché en avant (souvent ou toujours)	59 ⁽¹⁾		62		69	56
Appui sur le coude (souvent ou toujours)	4		6	28	4	
Outils vibrants	32		6		10	4
Objets en hauteur	40		19	7	41	
Serrer fort	18		26	6	36	23
Tirer	44		65	45	76	49
Frapper	16		32	8	6	
Maintenir	70		77	93	59	
Travail avec force	53		48	21	70	52
Pas d'interruption hors pauses	14		30	16	15	
Cadence imposée par la machine	29		19	5	58	73
Impossibilité de faire varier le rythme	31		26	12	41	

(1) Un seul pourcentage indiqué si la différence entre sexes n'est pas significative au seuil 5 %.

Tableau 2 : Douleurs dans les 6 derniers mois, en pourcentage

	Assemblage		Confection-chaussure		Agro-alimentaire		Caissières
	H	F	H	F	H	F	F
Effectifs	28	467	31	233	257	194	210
Epaule(s)	56 ⁽¹⁾		39		51		61
Coude(s)	27		14		16		12
Bras, avant bras	19	39	22		33		37
Poignet(s)	40		29		42		40
Doigt(s)	45		39		44		32
Cervicalgies	24	48	30		25	40	47
Dorsalgies	30		18		26		40
Lombalgies	38		29		40		58

(1) Un seul pourcentage indiqué si la différence entre sexes n'est pas significative au seuil 5 %

Tableau 3 : Fréquence de SCC et de tendinites, en pourcentages (entre parenthèses, nombre de malades)

	Assemblage		Confection-chaussure		Agro-alimentaire	
	H	F	H	F	H	F
Effectifs	28	467	31	233	257	194
SCC	11 (3)	21 (100)	6 (2)	26 (60)	12 (32)	28 (54)
Tendinite	36 (10)	7 (34)	10 (3)	6 (14)	16 (42)	15 (30)

Tableau 4 : Fréquence de SCC et de tendinite, en pourcentages
 (entre parenthèses figure le nombre de malades)

	Groupe de référence		Agro-alimentaire			
	« non exposé »		hors conditionnement		conditionnement	
	H	F	H	F	H	F
Effectifs	104	233	231	76	26	118
SCC	3 (3)	8 (19)	12 (28)	24 (18)	15 (4)	31 (36)
Tendinites	7 (6)	6 (15)	18 (41)	22 (17)	4 (1)	11 (13)

LE GENRE DES "OPÉRATEURS" : UN PARAMÈTRE PERTINENT POUR L'ANALYSE ERGONOMIQUE ?

par
Karen Messing

ergonome
Université du Québec à
Montréal - CINBIOSE

L'analyse ergonomique est probablement l'outil le plus puissant utilisé actuellement pour intervenir en santé du travail dans le monde francophone. De popularité croissante, elle a été employée dans beaucoup de milieux pour "comprendre le travail pour le transformer" ¹. Les formations données et les recherches effectuées par des ergonomes, notamment au Conservatoire national des arts et métiers, ont sûrement eu un effet très positif sur la santé des femmes et des hommes au travail.

C'est donc d'autant plus important de corriger ce que j'identifie comme une omission courante dans certaines études ergonomiques. Souvent, les rapports publiés à partir d'études ergonomiques françaises sont muets sur le genre des "opérateurs". Il est impossible de déterminer si tel constat, telle conclusion ont été tirés à partir d'échantillonnages masculins, féminins ou mixtes. Cela ne veut pas dire que les ergonomes n'ont pas traité du travail des femmes. Au contraire, de multiples études ont été effectuées au Laboratoire de physiologie du travail et ergonomie du Cnam, par exemple, sur les travailleuses à la chaîne ², les couturières ³, les téléphonistes ⁴ et les

¹ Titre d'un ouvrage de base en ergonomie. GUERIN, F., LAVILLE, Antoine, DANIELLOU, François, DURAFFOURG, Jacques, & KERGUÉLEN, Alain. (1991) *Comprendre le travail pour le transformer*. Montrouge, France: ANACT.

² WISNER A., LAVILLE, A., RICHARD, E. (1967) *Conditions de travail des femmes O.S. dans la construction électronique*. Laboratoire de Physiologie du Travail et Ergonomie du CNAM, Rapport n° 2.

³ TEIGER, C. et PLAISANTIN, M-C. (1984) "Les contraintes du travail dans les travaux répétitifs de masse et leurs conséquences sur les travailleuses". Dans BOUCHARD, J.-A. *Les effets des conditions de travail sur la santé des tra-*

préposées à la saisie des données⁵. De plus, certains-nes ergonomes ont analysé le travail domestique des femmes ou l'influence du travail rémunéré sur les responsabilités familiales⁶. Mais habituellement, les termes utilisés sont résolument masculins, à tel point que même les images du "5% le plus petit de la population féminine" sont des images du mâle (figure 1). La variable sexe n'est souvent pas exploitée comme une dimension importante des études.

Les questions suivantes se sont posées lors d'un atelier sur la division sexuelle du travail, tenu en 1996 pour la première fois au Congrès annuel de la Société d'ergonomie de langue française : s'agit-il du déni d'un aspect important et pertinent de l'analyse de l'activité ou d'une application appropriée de la pratique de l'ergonomie ? Est-ce que les ergonomes devraient s'occuper d'analyser le travail, laissant sa division sexuelle et sociale aux sociologues ?⁷

Quelle réponse apporter à ces problèmes ? Ceux et celles qui tiennent

vaillieuses. Confédération des Syndicats nationaux - Montréal, pp. 33-68.

⁴ DESSORS D., TEIGER, C. LAVILLE A., GADBOIS, C. (1978) "Conditions de travail des opératrices des renseignements téléphoniques et conséquences sur leur vie personnelle et sociale". *Arch. mal. prof.* 40 (3-4) : 469-500.

⁵ TEIGER C., BERNIER, C. (1992) "Ergonomic analysis of work activity of data entry clerks in the computerized service sector can reveal unrecognized skills". *Women and Health*, 18(3) : 67-78.

⁶ DONIOL-SHAW G. (1983) *L'ergonomie du travail ménager*. Groupe d'étude de la division sociale et sexuelle du travail. Conseil National de la Recherche Scientifique, Paris.

⁷ Termes d'une question posée par François HURTEAU pendant un atelier de la Société d'ergonomie de langue française portant sur l'ergonomie et la division sexuelle du travail, tenu en 1996 à Bruxelles.

aux traditions peuvent argumenter que l'ergonomie consiste à analyser le travail, alors que la division sexuelle ne touche que l'emploi. Il relèverait donc de la sociologie d'analyser les tendances qui font que tel ou tel emploi est occupé par des femmes ou des hommes. L'ergonomie, elle, traiterait de l'activité de travail effectuée par les personnes en place, qui est conditionnée par les exigences et les contraintes imposées aux opérateurs, quel que soit leur sexe. Selon cette argumentation, les postes étant toujours occupés par des personnes ayant des caractéristiques diverses, ce serait justement la tâche de l'ergonome d'assurer que le travail soit faisable par tous et par toutes. Il ne serait donc pas utile de catégoriser les travailleuses et des travailleurs par sexe. En effet, catégoriser serait une façon réductionniste de traiter de la diversité que l'on retrouve chez les populations au travail.

Ces arguments ne me paraissent pas recevables. Tout d'abord, je proposerais de démontrer que, non seulement l'emploi est divisé selon le sexe, mais l'activité même de travail l'est aussi. Ensuite, je voudrais démontrer que le sexe a une pertinence pour comprendre les modes opératoires. Non seulement la considération du genre des opérateurs ne les réduit pas en catégories, elle fournit au contraire une façon d'enrichir l'analyse ergonomique. Les exemples utilisés pour démontrer ces thèses proviennent des recherches effectuées au CINBIOSE dans le cadre d'un programme de recherche mené en collaboration avec les trois principales centrales syndicales du Québec.

LES DIVISIONS SEXUELLES DANS LE TRAVAIL

La division des catégories d'emploi

Beaucoup d'auteurs-es ont traité de la division sexuelle du travail et je ne tenterai pas, en présence de tant d'expertises, d'en faire le bilan. Rappelons seulement les quelques faits essentiels à mon argumentation. En France, on peut dégager, à partir des statistiques gouvernementales, une différence dans la distribution des femmes et des hommes à travers les catégories socioprofessionnelles ; les femmes sont plus souvent employées et les hommes, ouvriers.⁸ Au Québec⁹ et au Canada¹⁰, les statistiques gouvernementales permettent aussi de démontrer l'ampleur de la division sexuelle de l'emploi (Tableau 1).

On voit que les femmes sont concentrées dans le secteur des services, et qu'elles se retrouvent, le plus souvent, dans les emplois de bureau et les services aux personnes. En plus de cette division horizontale des emplois, il existe une division verticale bien connue. Les femmes sont fortement sous-représentées au niveau des emplois

de cadres et des professions intellectuelles supérieures.¹¹

Grâce notamment aux sociologues du Groupe d'étude sur la division sociale et sexuelle du travail et à ceux et celles qui sont impliqués dans le cadre des rencontres du MAGE, on connaît bien l'étendue et les implications de ces divisions pour la rémunération ainsi que pour les rapports de pouvoir dans le milieu du travail. On connaît aussi, à partir des travaux des sociologues français et québécois, la division des tâches domestiques et les rôles différenciés au sein du ménage. Une étude récente montre que les infirmières canadiennes passent 24 h/semaine sur les travaux domestiques (y compris l'entretien extérieur et l'automobile) alors que ce chiffre n'est que de 16 h/semaine pour les infirmiers.¹² En France, l'enquête ESTEV a mis en évidence un écart encore plus grand : 20-24h/semaine pour les femmes comparé à 3-9h/semaine pour les hommes.¹³

La division des opérations

Des études ergonomiques effectuées au CINBIOSE¹⁴ et ailleurs apportent, à

⁸ SAUREL-CUBIZOLLES, Marie-Josèphe, MESSING, Karen, LERT, France. (1996) *Activité professionnelle et santé des femmes*. Dans SAUREL-CUBIZOLLES, Marie-Josèphe et BLONDEL, Béatrice. *La santé des femmes*. Flammarion - Paris. p. 328.

⁹ ASSELIN, S., GAUTHIER, H., LACHAPPELLE, J., LAVOIE, Y., DUCHESNE, L, JEAN, S., LAROCHE, D., NOBERT, Y. (1994) *Les hommes et les femmes: Une comparaison de leurs conditions de vie*. Bureau de la statistique du Québec.

¹⁰ ARMSTRONG, Pat, ARMSTRONG, Hugh. (1993) *The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work. 3rd edition*. Toronto- McClelland and Stewart.

¹¹ SAUREL-CUBIZOLLES et al., op. cit.

¹² WALTERS, Vivian, BEARDWOOD, Barbara, EYLES, John, FRENCH, Susan. (1995) "Paid and unpaid work roles of male and female nurses" Dans MESSING, K., NEIS, B. AND DUMAIS, L. (dir.) *Invisible: Issues in Women's Occupational Health and Safety/Invisible : La santé des travailleuses*. - Gynergy Books - Charlotetown, PEI, Canada - p. 125-149.

¹³ DERRIENNIC, F., TOURANCHET, A., VOLKOFF, S. (1996) *Age, travail, santé : Études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans*. Editions INSERM - Paris, 380p.

¹⁴ Le CINBIOSE est le Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement de l'Université du Québec à Montréal. Fondé officiellement en 1990 à partir de l'ancien Groupe de recher-

mon sens, un important complément d'information : on apprend l'existence d'une division des tâches selon le genre à l'intérieur d'une même profession et on a observé des modes opératoires qui semblent aussi se distribuer différemment selon le sexe.

Nous avons étudié le travail des cols bleus dans une municipalité où quelques femmes sont entrées depuis peu de temps. Nous avons pu parler des hommes et des femmes engagés au même titre, la plupart comme jardiniers, journaliers ou nettoyeurs. Parmi les 60 paires identifiées, il nous a été possible d'interviewer 113 employé(e)s. Beaucoup n'appartenaient plus à la même catégorie d'emploi, quelques années après leur engagement. Les hommes surtout s'étaient répartis dans un grand nombre d'autres métiers. Pour les 34 paires qui étaient demeurées au même emploi, il y avait eu différenciation au niveau des tâches. Les jardiniers rapportaient qu'ils plantaient des arbres, tondaient le gazon, faisaient de la mécanique et taillaient des arbres, alors que les jardinières plantaient de petites plantes, désherbaient des plates-bandes et taillaient des arbustes. Selon ces enquêtes, dans 50% des équipes de travail, il y a eu une redistribution des tâches consécutive à l'introduction des femmes. Selon les réponses à notre questionnaire et selon une analyse des accidents de travail, la distribution des tâches avait des conséquences pour la santé. Les hommes et les femmes se repartissaient différemment dans les accidents de travail et les relevés des symptômes de problèmes musculo-squelettiques. Donc, à l'intérieur du même emploi, les femmes et les hom-

mes ne courent pas le même risque pour la santé.¹⁵

Des études ergonomiques de l'activité de nettoyage nous ont permis de mieux connaître la division sexuelle des tâches qui existe aussi dans ce travail. Encore une fois, les conséquences pour la santé divergent selon le genre. Dans une gare en France, les ouvrières-nettoyeuses sont seules à être assignées au lavage des W.C. Elles y doivent effectuer des opérations qui comportent un risque pour les articulations des membres supérieurs.¹⁶ Les hommes étaient seuls à conduire un chariot d'eau et à porter des sacs de déchets à l'entrepôt. Une étude épidémiologique de ce milieu a montré un écart entre les sexes pour les problèmes de santé : les hommes avaient davantage de douleurs au dos et les femmes, davantage de problèmes au niveau des articulations.¹⁷ Au Québec, nous avons analysé les opérations effectuées par des hommes et des femmes employés au service d'entretien sanitaire d'une municipalité et d'un hôpital. La plupart du temps, les hommes se concentraient

¹⁵ MESSING, K., DUMAIS, L., COURVILLE, J., SEIFERT, A. M., BOUCHER M. (1994) "Evaluation of exposure data from men and women with the same job title." *J. Occup. Medicine* 36 (8):913-917. DUMAIS, Lucie, COURVILLE, Julie (1995) "Aspects physiques de la division sexuelle des tâches : Quand la qualification professionnelle et l'organisation du travail viennent en aide aux femmes cols bleus." *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie* 32(4):385-414.

¹⁶ MESSING, Karen, HAËNTJENS, Chantal, DONIOL-SHAW, Ghislaine. (1993) "L'invisible nécessaire : l'activité de nettoyage des toilettes sur les trains de voyageurs en gare" *Le travail humain* 55:353-370.

¹⁷ OPATOWSKI, Serge, VARAILLAC, P., RICHOUX, C., SANDRET, N., PERES, L., RIFFIOD, D., IWATSUBO, Y. (1995) "Enquête sur les ouvriers nettoyeurs d'Île-de-France." *Arch. mal. prof.* 56 (3):219-220.

che-action en biologie du travail, il comprend des biologistes, des ergonomes, des anthropologues, des sociologues et des juristes, qui étudient la santé au travail et la santé environnementale.

sur le nettoyage des planchers et des tapis. Les femmes époussetaient les chambres et les bureaux et nettoyaient les WC. Les postures et le rythme de travail étaient fort différents selon le genre.¹⁸

On peut généraliser à partir de plusieurs de nos études des milieux industriels en disant que les femmes se retrouvent le plus souvent là où les mouvements sont rapides, fins et sans micropause, et les hommes, là où il faut déployer un effort plus accentué mais plus ponctuel. Selon l'expression de Nicole VEZINA, les postes des hommes seraient plus "limitants" et ceux des hommes, plus "usants".¹⁹ Dans son étude des employé(e)s d'une usine de transformation de la volaille, elle retrouve en effet davantage d'accidents déclarés aux postes des hommes, puisque leurs exigences "peuvent représenter une barrière, une limite qui entraîne l'arrêt du travail". Par contre, elle retrouve plus de douleur aux postes des femmes, parce que "elles peuvent continuer à exécuter le travail malgré l'inconfort ressenti". Les femmes continueraient à user leur système musculo-squelettique jusqu'à ce qu'elles ne puissent plus du tout faire ce type de travail.

On peut même étendre cet examen des caractéristiques des tâches par sexe jusqu'aux emplois de bureau et de service social. Notre partenariat "L'invisible qui fait mal", composé de chercheuses et de syndicalistes fémi-

nistes,²⁰ a été mis en place pour examiner les sources des problèmes de santé des travailleuses. Après analyse du travail des enseignantes de niveau primaire, des caissières de banque, des réceptionnistes et des téléphonistes, nous avons retrouvé un certain nombre de contraintes que nous pensons caractéristiques de plusieurs emplois féminins de ces secteurs : être assignée à des tâches qui se chevauchent dans le temps, subir des interruptions fréquentes, avoir à répondre à plusieurs personnes à la fois, subir des conditions qui rendent très difficile la conciliation travail-famille, être un tampon entre une institution et les clients, subir l'agression verbale de la part des clients. Nous ne pensons pas qu'il s'agisse de caractéristiques des femmes, mais plutôt du travail qui leur est assigné. S'agit-il d'exigences auxquelles les femmes seraient incapables de résister, compte tenu de leur rapport de force assez faible dans les milieux de travail ? Un caissier nous a suggéré cette hypothèse, après avoir constaté des différences dans la façon dont il a été traité par la direction, comparativement à ses consœurs.

Nous savons que les femmes ne sont pas reléguées à certains postes par respect de leur biologie parce qu'elles deviennent régulièrement malades à ces postes. Les travailleuses de la

¹⁸ MESSING, Karen, CHATIGNY, Céline, COURVILLE, Julie. (1996) "L'invisibilité du travail et la division léger/lourd dans l'entretien sanitaire: Impact sur la santé et la sécurité du travail." *Objectif Prévention* 19(2):13-16.

¹⁹ VEZINA, N., COURVILLE, J., GEOFFRION, L. 1995. "Problèmes musculosquelettiques, caractéristiques des postes de travailleurs et des postes de travailleuses sur une chaîne de découpe de dinde." Dans MESSING, K., NEIS, B. AND DUMAIS, L. (dir.) op. cit - p. 57.

²⁰ Les chercheuses : Diane DEMERS, Nancy GUBERMAN, Katherine LIPPEL, Donna MERGLER, Karen MESSING, Ana Maria SEIFERT, Nicole VEZINA de l'UQAM. Les syndicalistes de la condition féminine : Gisèle BOURRET de la CEQ, Carole GINGRAS de la FTQ, Danielle HEBERT de la CSN. Les syndicalistes en santé-sécurité : Roger GENEST de la FTQ, Nicole LEPAGE de la CEQ, Nathalie PERRON de la CSN. Le partenariat est subventionné par le Conseil québécois de la recherche sociale. L'étude sur les téléphonistes a été fait en collaboration avec Johanne PREVOST sur une problématique identifiée par Louise VANDELAC et Carole GINGRAS.

volaille sur des postes "usants" étudiés par VEZINA ont un taux d'accidents d'environ 75 pour 100 travailleuses par an!²¹ Les caissières de banque et les téléphonistes, dont le métier exige de la minutie et s'exerce à un rythme trépidant, ont un niveau de détresse psychologique beaucoup plus élevé que la moyenne des Québécoises.^{22,23} De fait, les travailleuses québécoises présentent en général deux fois plus souvent de la détresse psychologique que les travailleurs.²⁴ Comme les travailleurs québécois, assignés régulièrement aux tâches perçues comme "lourdes" ou dangereuses, éprouvent trois fois plus d'accidents du travail que les femmes,²⁵ nous ne pouvons conclure que l'assignation différentielle des opérations ne respecte pas les aptitudes des unes ou des autres, puisque la santé des deux sexes témoigne des conséquences de leurs tâches respectives. Ces distinctions ne semblent pas les protéger contre l'atteinte.

²¹ COURVILLE, Julie, DUMAIS, Lucie, VEZINA, Nicole (1994) "Conditions de travail de femmes et d'hommes sur une chaîne de découpe de volaille et développement d'atteintes musculo-squelettiques." *Travail et Santé* 10(3): S17-S23.

²² SEIFERT, Ana Maria, MESSING, Karen, DUMAIS, Lucie. (1996) *Les caissières dans l'oeil du cyclone: analyse de l'activité de travail des caissières de banque.* - CINBIOSE - Montréal.

²³ FEDERATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU QUEBEC. (1995) *Re-concilier l'inconciliable* - FTQ - Montréal.

²⁴ MERGLER, D. (1995) "Adjusting for gender differences in occupational health studies." Dans MESSING, K., NEIS, B. AND DUMAIS, L. (dir.) op. cit p. 236-251.

²⁵ LAURIN, Ginette. (1991) *Féminisation de la main d'oeuvre. Impact sur la santé et la sécurité du travail.* - Commission de la santé et de la sécurité du travail - Montréal.

Les modes opératoires et l'effort physique

Le fait que les hommes soient généralement plus grands que les femmes peut amener des différences au niveau des modes opératoires. En 1987, LORTIE a constaté que les préposées aux bénéficiaires (aides-soignants) d'un hôpital québécois avaient le même taux d'accidents que les préposés mais que les deux sexes n'avaient pas le même site d'accidents (haut du dos pour les femmes, bas du dos pour les hommes). Ce phénomène était attribué à une différence dans les tâches et les pratiques de manutention entre les deux sexes : les femmes travaillaient davantage en équipe et elles avaient trouvé des façons d'éviter les soulèvements en privilégiant des mouvements horizontaux.²⁶

BOUCHER a étudié les modes opératoires d'une équipe de jardiniers et de jardinières de gabarits physiques différents. Elle a examiné avec le plus grand soin les modes opératoires de quatre personnes, dont un homme et une femme ayant le gabarit typique de leur sexe, un homme de taille plus grande que la moyenne des hommes mais de poids plus léger (182 cm, 56 kg) et une femme de taille plus petite que la moyenne des femmes mais de poids plus élevé (155 cm, >75 kg). Elle a trouvé que les modes de préhension des outils et les postures de travail étaient déterminés par bien d'autres facteurs que le genre. Par exemple, la jardinière qui pesait plus que les trois autres pouvait utiliser son poids en complément à la force de ses bras, pour enfoncer la bêche. Les modes de préhension de la bêche représentaient un compromis entre les tâches

²⁶ LORTIE, Monique. (1987) "Analyse comparative des accidents déclarés par des préposés hommes et femmes d'un hôpital gériatrique" *Journal of Occupational Accidents* 9: 59-81.

assignées par le contremaître, la situation de la personne dans l'équipe (compétences, ancienneté, sexe), les conditions d'exécution du travail et l'état de la personne. La posture de travail représentait un compromis entre la nécessité d'exercer une force adéquate, l'état de fatigue, le confort postural et les contraintes des situations rencontrées (outils et aménagements des parcs).

Cependant la taille et la force avaient des implications pour les modes opératoires. Les personnes moins fortes au niveau des membres supérieurs étaient forcées de répéter certaines postures à risque pour le dos alors que les personnes les plus grandes étaient contraintes à se courber, encore avec des risques pour le dos. Bien sûr, les femmes se retrouvent plus souvent parmi les plus petites et les moins fortes au niveau des membres supérieurs. L'étude a conclu à la nécessité d'adapter les outils et les aménagements, pour que l'ensemble des jardiniers et des jardinières puissent travailler sans douleur.²⁷

Nous avons observé que des "équipes effectives" appelées à effectuer une tâche collective²⁸ répartissent le travail selon un certain nombre de critères ayant trait, non seulement aux caractéristiques physiques, mais aussi aux stéréotypes.²⁹ Nous sommes en

train d'examiner ce phénomène chez des préposé(e)s aux bénéficiaires dans un hôpital.³⁰ Nos résultats préliminaires nous font croire que les bases de la répartition des tâches varient selon l'équipe de travail : tantôt une préoccupation pour la distribution identique des tâches aux individus, tantôt des pratiques d'échanges de service qui peuvent être complémentaires, non-réciproques, ou tout simplement non comptabilisés entre les membres de l'équipe. Ces recherches nous ont donc mises en garde contre une utilisation abusive du genre en tant que synonyme de faiblesse ou de petite taille.

Les modes opératoires et les "qualités naturelles"

Dans la transformation de la volaille, VEZINA a remarqué que certains postes occupés par des femmes exigent de la minutie. Les hommes les ont toujours refusés, parce qu'ils les trouvent trop ennuyeux, trop contraignants sur le plan postural, etc.³¹ Durant une rencontre avec la direction, une travailleuse a expliqué à l'équipe de chercheuses qu'on ne pouvait pas mélanger les sexes dans la découpe de la dinde. D'après elle, la mixité n'était pas tant exclue par l'exigence de force pour certains postes assignés

²⁷ BOUCHER, Micheline. (1995) *Analyse de l'activité des jardiniers et des jardinières cols bleus*. Mémoire de maîtrise, Département des sciences biologiques, Université du Québec à Montréal.

²⁸ Pour les définitions, voir: LEPLAT, Jacques. (1993) "Ergonomie et activités collectives" Dans SIX, Francis (dir.) *Les aspects collectifs du travail*. Octarès - Toulouse. p. 7-28.

²⁹ BOUCHER, Micheline, MESSING, Karen et COURVILLE, Julie. (1994) *Analyse du travail des jardinières et des jardiniers à la ville X* - CINBIOSE - Montréal.

³⁰ MESSING, Karen et ELABIDI, Diane. (1996) "La distribution des tâches dans les équipes de travail et la force physique requise" Dans PATESSON, René (dir.), *Intervenir par l'ergonomie: Regards, diagnostics et actions de l'ergonomie contemporaine* - Société d'ergonomie de langue française. Tome 2, p. 158-165.

³¹ VEZINA, Nicole, COURVILLE, Julie, GEOFFRION, Lucie. (1995) "Problèmes musculo-squelettiques, caractéristiques des postes de travailleurs et des postes de travailleuses sur une chaîne de découpe de dinde." Dans MESSING, K., NEIS, B. AND DUMAIS, L. (dir.) op. cit. p. 29-61.

aux hommes, que par l'exigence de minutie pour certains postes de femmes. "Si on met des hommes au parage, il faudrait que les femmes passent derrière pour refaire leur travail". Ni les travailleurs ni la direction ne l'ont contredite.

De la même façon, les contremaîtres des nettoyeurs-euses exigent que certaines tâches soient effectuées par des femmes. À la ville et dans les hôpitaux, ils disent qu'ils font appel aux femmes quand il s'agit du bureau du grand patron, de la salle ouverte au public, pour "épousseter derrière les livres". Les travailleuses et les travailleurs sont généralement d'accord sur le fait que les femmes sont plus méticuleuses.

La sociologue québécoise Dominique GAUCHER a énuméré les "qualités naturelles" attribuées aux femmes pour justifier la division sexuelle du travail. On engage des femmes quand il s'agit de soins aux personnes, de travail à l'intérieur, de travail perçu comme ne présentant aucun danger, de postes immobiles, de travail exigeant une bonne acuité visuelle, de la dextérité, de la vitesse d'exécution, de la tolérance face aux interruptions et la capacité de faire plusieurs choses à la fois.³² J'ajouterais, à partir des études de certains métiers fortement féminins, la capacité de calmer ou d'amadouer des clients agressifs³³ et la tendance à mettre les besoins des autres avant les siens.³⁴

³² GAUCHER, Dominique 1994. *L'équité salariale au Québec: révision du problème - résultats d'une enquête*. - Publications du Québec - Québec p. 14-23.

³³ SOARES, Angelo. (1995) "Nouvelles technologies = nouvelles qualifications? Le cas des caissières de supermarché" *Recherches féministes* 9 (1):37-56.

³⁴ MESSING, Karen, SEIFERT, Ana Maria, ESCALONA, Evelin. (1996). *La minute de 120 se-*

S'agit-il de préjugés non-fondés, d'exigences spécifiques faites aux femmes, de résultats d'une éducation sexualisée, ou de modes opératoires différents selon le genre? Bien que je détienne un doctorat en génétique, je ne peux apporter de réponse à cette question, ni concevoir l'expérience scientifique qui en apporterait. L'éducation des deux sexes diffère trop chez l'humain pour qu'on puisse observer des comportements innés, s'il y en a. De toute façon, qu'il s'agisse d'attributs physiques, mentaux ou émotifs, la variation pour l'un des sexes est toujours supérieure à l'écart que l'on retrouve entre les moyennes pour chaque sexe. "Déficeler" les apports et du sexe biologique et de l'éducation aux comportements en société serait une tâche compliquée. Et ingrate, puisque l'origine de ces différences semble importer moins d'importance aux travailleurs et travailleuses que la prise en charge des différences hommes/femmes dans le milieu de travail.

LES MILIEUX DE TRAVAIL ET LES DIFFÉRENCES HOMMES/FEMMES

On peut d'entrée de jeu constater que le milieu de travail attribue une valeur différente au travail des hommes et à celui des femmes, au seul examen de leurs différences de salaires. Au Canada, le salaire moyen des femmes qui travaillent à plein temps est égal à 72% du salaire des hommes qui travaillent à plein temps.³⁵ La même situation prévaut un peu partout dans les pays industrialisés. Par exemple, aux États-Unis en 1995, parmi les tra-

condes: Analyse du travail des enseignantes de niveau primaire. Centrale de l'enseignement du Québec - Québec.

³⁵ STATISTICS CANADA (1995) *Women in Canada: A Statistical Report*. Cat. No. 89-503E. Statistics Canada - Ottawa. p. 86.

vailleurs et travailleuses à plein temps, les vendeuses ont gagné 69% du salaire des vendeurs, les nettoyeuses, 84% du salaire des nettoyeurs, les opératrices d'ordinateurs 74% du salaire des opérateurs, et les inspectrices à l'usine 65% du salaire des inspecteurs.³⁶ Cette inégalité, connue au point de paraître banale depuis plusieurs années, est toutefois pertinente pour notre considération de l'interaction personne-poste de travail, puisqu'elle traduit une dévalorisation des capacités des travailleuses et de l'importance de leur emploi. Il incorpore de multiples inégalités de traitement, qui font que le milieu de travail, construit sur un modèle de la biologie, de la socialisation et des habitudes de vie de l'homme moyen, s'adapte peu à la présence des travailleuses.

La prise en charge de la grossesse

Le sexe biologique correspond de façon quasi-absolue à certaines caractéristiques physiques. Seules les femmes attendent des enfants. Malgré le fait que la majorité des femmes enceintes travaillent, les postes de travail ne sont pas conçus de façon à répondre aux exigences de leur état.³⁷ Contre tout principe d'ergonomie et d'équité, on a tendance à vouloir les exclure plutôt que d'adapter leur milieu à leurs besoins.

Au Québec, une loi prévoit la réaffectation, le retrait ou le réaménagement de poste des travailleuses enceintes exposées à un danger pour elles-mêmes ou pour leur fœtus. Le fait qu'un tiers des femmes enceintes se prévaut de cette loi, la plupart invoquant des conditions de travail, montre une incompatibilité entre le travail

effectué et la grossesse.³⁸ Il est particulièrement frappant que, dans plusieurs milieux de travail, la loi soit invoquée à chaque grossesse, sans que les postes soient aménagés.³⁹ En effet, au moins quatre fois sur cinq, la femme est retirée du travail et le poste reste inchangé.⁴⁰ Plutôt que d'accepter que des grossesses arrivent selon un rythme prévisible dans un milieu de travail où l'on engage surtout des femmes (et où l'on profite de leur féminité, puisqu'elles coûtent généralement moins cher que des hommes), les gestionnaires ont tendance à remettre en question les droits des femmes enceintes au travail. En effet, la grossesse est le motif de congédiement illégal le plus souvent invoqué devant la Commission des droits de la personne du Québec.

On voit que la grossesse, état possible pour la vaste majorité des travailleuses, est marginale dans le milieu de travail - même dans des milieux fortement féminisés.

D'autres différences biologiques ne sont pas aussi absolues mais ont une implication dans l'interaction des femmes avec leur poste de travail. Dans notre étude des travailleurs et travailleuses cols bleus, nous avons remarqué que toutes les femmes étaient plus petites que la moyenne des hommes et tous les hommes

³⁸ MALENFANT, Romaine. (1996) *Travail et grossesse: Peut-on laisser la maternité à la porte de l'entreprise?* - Liber - Montréal.

³⁹ Les coûts associés à la loi sont payés à même une caisse spéciale, cotisée par l'ensemble des employeurs, sans égard au nombre de femmes à leur emploi.

⁴⁰ LIPPEL, Katherine, Stéphanie BERNSTEIN, Marie-Claude BERGERON. (1996) *Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite: Réflexions sur le droit et la médecine* Les Éditions Yvon Blais - Cowansville, Québec p. 177.

³⁶ Employment and Earnings Report pour 1995, U. S. Bureau of Labor Statistics.

³⁷ PAUL, Jeannette. op. cit. Chapitre 1.

étaient plus grands que la moyenne des femmes. Bien que l'écart de grandeur à l'intérieur d'un sexe soit supérieure à la différence de moyennes entre les deux sexes, on peut prévoir des problèmes lors de l'intégration des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, où les outils, les aménagements et les équipements ont été conçus en fonction du gabarit masculin. Et, en effet, comme un plus faible pourcentage des hommes, des femmes cols bleus se trouvaient désavantagées par des outils trop grands pour leur main, des bottes trop grosses, un volant trop loin du siège d'un chariot, etc.

La différence hommes-femmes au niveau de la capacité à soulever des charges peut aussi poser un problème pour certaines femmes. Nous avons observé un poste mixte de tri de courrier où les aménagements étaient désavantageux pour les personnes de plus petite taille où la charge physique était très élevée. Les modes opératoires comportaient peu de variations en raison du manque de marge de manœuvre disponible. Les femmes ont eu un taux d'accidents beaucoup plus élevé que les hommes.⁴¹ Il est tellement accepté que les milieux de travail n'ont pas à s'adapter aux femmes que l'idée de rendre les tâches acceptables pour la majorité de la population semble déraisonnable. Nous avons suggéré à un directeur de biscuiterie qu'il pouvait changer la taille de ses sacs de sucre. Le fait d'avoir à soulever un sac qui pèse 40 kg à un rythme d'une fois à l'heure, constituait un obstacle à l'intégration des femmes à ce poste. Le directeur a répondu qu'il ne voyait pas de nécessité de changer la grandeur des sacs, ce qui

aurait exigé de faire des arrangements avec son fournisseur. Puisque le jeune homme qui occupait le poste ne semblait pas avoir de difficulté à les soulever, le directeur ne voyait aucune nécessité d'intervention.

Notons que la biscuiterie n'a pas acheté de sacs de sucre de 100 kg, même s'il existe des personnes pouvant soulever ce poids. Les images présentes à l'esprit des concepteurs du poste ont probablement été celles de personnes ne pouvant pas soulever 100 kg. Ce sont des images de personnes qui peuvent soulever 40 kg, ce qui exclut beaucoup plus de femmes que d'hommes.

Ce qui nous a le plus étonnées, c'était de voir que le même type de problème existe dans un poste traditionnellement féminin, celui de caissière de banque. Au Québec, contrairement à la situation française, ce métier s'exerce dans une posture debout, donc très difficile à supporter. Il exige beaucoup de manipulations au niveau du comptoir où se situent le guichet, l'ordinateur, la machine à calculer, les bordereaux. Ce comptoir est trop large pour la majorité des caissières, qui éprouvent des douleurs aux membres supérieurs. Plus les caissières sont petites, moins elles sont satisfaites de leur poste.⁴² De façon similaire, une étude effectuée à l'INSERM démontre que les femmes sont significativement plus nombreuses que les hommes à trouver que leur poste n'est pas bien adapté à leur taille.⁴³ Dans plusieurs

⁴² SEIFERT, Ana Maria, MESSING, Karen, DUMAIS, Lucie. (1996) *Les caissières dans l'oeil du cyclone: analyse de l'activité de travail des caissières de banque*. Montréal: CINBIOSE.

⁴³ SAUREL-CUBIZOLLES, Marie-Josèphe, BOURGINE, Madeleine, TOURANCHET, Annie, KAMINSKI, Monique. (1991) *Enquête dans les abattoirs et les conserveries des régions Bretagne et Pays-de-Loire. Conditions de travail et santé des salariés*. Villejuif, France, INSERM Unité

⁴¹ COURVILLE, J., VEZINA, N. ET MESSING, K. (1992). "Analyse des facteurs ergonomiques pouvant entraîner l'exclusion des femmes du tri des colis postaux." *Le travail humain* 55:119-134.

milleux de travail, le corps "normal" est celui de l'homme, et les femmes doivent s'y adapter.

Nous avons pu percevoir également une inégalité dans la façon de traiter les travailleurs et les travailleuses âgés. Dans plusieurs milieux de travail, il existe des postes consacrés formellement ou informellement aux hommes âgés ou accidentés. Dans le nettoyage des trains, un poste de ce type était explicitement assigné à un vieil homme, à cause de sa faiblesse relative. Mais ses collègues féminins de 60 ans et plus continuaient à laver les WC, activité qui les contraignait à des postures inconfortables et à des mouvements très rapides. Même un billet de son médecin n'a pas suffi pour supprimer ce poste de travail à une femme qui était aux prises avec des maux de dos chroniques. Une étude suédoise a démontré que la charge physique du travail des hommes s'allège avec le temps, contrairement à celle des travailleuses.⁴⁴ Le travail des femmes paraît si banal qu'on ne reconnaît pas son caractère pénible. Est-ce que le travail paraît banal et anodin *parce qu'il* est effectué par des femmes ?

Différences dans les responsabilités familiales

La situation familiale "normale" préconisée dans le milieu de travail est toujours celle du mari-pourvoyeur, libéré de toute responsabilité familiale en dehors de l'apport pécuniaire. Cette situation est cependant de moins en moins typique des personnes au travail. Dans le cadre d'une analyse de

149. p. 42.

⁴⁴ KILBOM, ÅSA, TORGEN, M. (1996) "Do physical loads at work interact with aging?" Communication le 18 septembre 1996 au 25e congrès international sur la médecine du travail, tenu à Stockholm. *Actes*, tome 1, p. 17

l'activité de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, nous avons étudié des téléphonistes mères de jeunes enfants et sujettes à un horaire variable et imprévisible.⁴⁵ Trente téléphonistes ont rempli un journal de bord pendant deux semaines, où elles ont rapporté leur horaire, leurs démarches d'arrangement de garde et leurs démarches de changement d'horaire. Ces informations ont été complétées par des entretiens téléphoniques, par deux entrevues collectives et par des discussions avec des cadres et des représentantes syndicales. Nous avons trouvé que les téléphonistes avaient des horaires très variables. Le début du quart peut varier à l'intérieur d'une amplitude de 10h, du jour au lendemain. Par exemple, une téléphoniste peut commencer à 8h le lundi, 16h le mardi et 6h le mercredi. Elle reçoit cet horaire trois jours avant son début, et est donc contrainte à assurer la garde de ses enfants dans de très brefs délais.⁴⁶ Les jours de congé hebdomadaire varient toutautant.

Face à cette contrainte, les téléphonistes déploient plusieurs stratégies pour maintenir leur disponibilité complète pour l'employeur en conciliant leur horaire de travail avec l'exigence de présence auprès des jeunes enfants. Elles font des démarches en vue de changement d'horaire (un total de 156 pendant la période pour les 30) avec un taux de succès d'un changement sur 5,3 démarches; elles

⁴⁵ PREVOST, Johanne, MESSING, Karen, ST-JACQUES, Yves. (sous presse) "L'horaire de travail variable et la garde des enfants: Étude ergonomique sur un aspect de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales." *Actes du 31ème symposium québécois de recherche sur la famille*. Trois-Rivières, Québec, le 27 octobre 1995.

⁴⁶ L'école publique commence au Québec à l'âge de 5 ans. Il n'y a pas de système national de crèches.

"banquent" du temps; elles soignent leur relation avec leur superviseur; elles créent un réseau de garde qui comprend jusqu'à 8 personnes, elles-mêmes obligées d'avoir une grande souplesse dans les horaires (212 réarrangements de garde en tout); plusieurs décalent leur horaire avec celui de leur conjoint ou travaillent le soir. Énormément de temps, d'énergie et de créativité des téléphonistes ayant de jeunes enfants sont absorbés par la conciliation des horaires de travail avec la vie familiale.

Rien de tout cet effort n'est reconnu par l'employeur, qui montre une rigidité prononcée face aux difficultés rencontrées par les employées. On ne permet pas à l'employée d'appeler ou de recevoir des appels téléphoniques au travail, même en cas d'urgence. Le moindre retard est noté au dossier. Ce qui est très frappant, c'est que tous, superviseurs et téléphonistes, partagent le point de vue que c'est à l'employée de se débrouiller avec ses problèmes de garde. Alors que les besoins "personnels" communs aux hommes et aux femmes, comme la nécessité de prendre des pauses, de prendre un repas, de dormir ou de faire ses besoins, sont reconnus dans les milieux de travail et font l'objet de dispositions réglementaires, tel n'est pas le cas des besoins de protection des enfants et des aînés ressentis le plus souvent par des travailleuses (accès au téléphone, horaires qui ne varient pas trop, tolérance des retards inévitables, stabilité des congés hebdomadaires).

QUE POURRAIT FAIRE L'ERGONOME DE LA VARIABLE "SEXE" ?

Ainsi, ce n'est pas l'appartenance à un sexe qui détermine l'état de santé d'un opérateur(trice) devant les contraintes de son travail. Dans la plupart des milieux de travail, cette appartenance re-

présente des opérations spécifiques à effectuer, des contraintes additionnelles, des attentes de la part des collègues et des superviseurs quant aux modes opératoires, des contraintes additionnelles, des possibilités de promotion limitées ou non, une évaluation supérieure ou inférieure. S'il n'y a pas d'analyse fine de toutes les composantes de l'activité, les scientifiques qui voient que les travailleuses et les travailleurs n'ont pas les mêmes maladies conclueront à telle influence hormonale, à telle faiblesse associée au sexe ou à telle propension à se plaindre.

Pour tout examen scientifique, il devient donc important d'examiner le travail par sexe puisqu'un tel examen permet d'enrichir notre compréhension des mécanismes en jeu. Pour l'ergonome, il sera pertinent de tenir compte du genre des opératrices à plusieurs moments pendant une intervention :

1. Au moment du travail de la demande.

Au début d'une étude ergonomique, on essaie de recueillir des informations sur le besoin d'une intervention. Les hommes et les femmes peuvent avoir des intérêts différents, même à l'intérieur d'un métier. Ils peuvent avoir des problèmes de santé différents, en fonction d'opérations ou de modes opératoires caractéristiques. Comme les femmes sont habituellement exclues des postes où les dangers sont impressionnants et dramatiques, il sera facile de négliger leurs problèmes. Lors des entrevues avec les superviseurs, il sera important de dégager leurs attentes face aux travailleurs des deux sexes. Il sera peut-être opportun de rencontrer les travailleuses et les travailleurs séparément, pour connaître des problèmes dont ils ne peuvent pas parler ensemble (harcèlement sexuel, difficultés liées aux menstrua-

tions⁴⁷, à la grossesse, à la famille, etc.).

2. Au moment des observations.

C'est à ce moment qu'on peut relever les opérations assignées différemment selon le sexe et également les modes de répartition du travail à l'intérieur des équipes. On pourra voir l'influence des responsabilités familiales sur l'activité de travail et observer les opérations visant à concilier travail et famille. On peut identifier des modes opératoires spécifiques dont les déterminants se retrouvent dans les attentes différentes du public et de l'employeur face aux femmes et aux hommes. Il sera important de relever les compétences méconnues qui sont

⁴⁷ Certaines conditions de travail (froid, horaires variables, rythme accéléré) peuvent engendrer des problèmes au niveau du cycle menstruel. Voir: MERGLER D, VEZINA N. (1985) "Dysmenorrhea and cold exposure" *J. Reproductive Medicine* 30:106-111. MESSING K, SAUREL-CUBIZOLLES MJ, KAMINSKI M AND BOURGINE M (1992) "Menstrual cycle characteristics and working conditions in poultry slaughterhouses and canneries" *Scand J Work Environ Health* 18:302-309. MESSING K, SAUREL-CUBIZOLLES MJ, KAMINSKI M AND BOURGINE M (1993) "Factors associated with dysmenorrhea among workers in French poultry slaughterhouses and canneries" *J. Occup. Med.* 35:493-500.

Aussi, certaines conditions de travail peuvent être gênantes lors des périodes menstruelles. SOARES cite une caissière de supermarché: "Pour ce qui est de travailler toujours debout, on a des périodes qui sont difficiles pour une femme, je trouve, aussi pour aller à la salle de bain....J'ai déjà vu d'être obligée de retourner chez nous parce qu'ils ne m'ont pas laissée y aller ...j'ai trouvé ça agressant, c'est désagréable. C'est un manque de compréhension, ça arrive pas tout le temps ça, une fois par mois."

SOARES, Angelo. (1995) *Les (més)aventures des caissières dans le paradis de la consommation: Une comparaison Brésil-Québec*. Thèse de Ph. D. Département de sociologie, Université Laval. p. 144.

mises en oeuvre pendant des opérations en apparence banales.⁴⁸

3. Au moment de la restitution.

Il sera important, dans certains cas, de réunir séparément les travailleuses et les travailleurs après les avoir vus ensemble. D'abord, parce que la plupart des travailleuses parlent peu dans des groupes mixtes. Et parce que des pistes de solutions qui semblent très appropriées pour des personnes sans responsabilités familiales peuvent poser de sérieux problèmes pour des mères de famille ou pour celles qui ont la responsabilité de vieux parents. Comme il est interdit de laisser la famille empiéter sur le travail (mais pas l'inverse), il sera difficile de créer une atmosphère où les personnes ayant de lourdes responsabilités familiales se sentent en mesure de s'exprimer. En complément, il sera important de pouvoir discuter avec les travailleuses du fait que certaines solutions qui peuvent paraître intéressantes du point de vue des responsabilités familiales (horaire différentiel selon la constellation familiale, exclusion de certaines tâches pour les femmes) pourraient mettre en péril le droit des femmes au travail. Il sera aussi pertinent de confronter certains stéréotypes qui peuvent entraver la mise en marche des solutions.⁴⁹

⁴⁸ Voir à cet effet les travaux de TEIGER. Surtout TEIGER, Catherine, and BERNIER Colette. (1992) "Ergonomic analysis of work activity of data entry clerks in the computerized service sector can reveal unrecognized skills" *Women and Health* 18(3):67-78.

⁴⁹ Par exemple, nous avons proposé dans deux situations la fusion des tâches des hommes et des femmes dans le nettoyage. Ces discussions furent extrêmement délicates. Pour certains-es, les croyances sur les attributs des hommes et des femmes sont au coeur de leur identité. De plus, dans un métier aussi peu respecté que le nettoyage,

4. Au moment de la formation.

Si l'intervention donne lieu à un programme de formation, il sera pertinent de veiller à ce que des travailleuses puissent en profiter. Puisqu'elles sont souvent exclues de la vie syndicale, des activités du domaine de la santé au travail et des programmes de qualification en raison des rapports de pouvoir et des responsabilités familiales, assurer leur participation exige souvent un effort spécifique. Il sera aussi important d'inclure leurs préoccupations particulières dans le programme de formation.

CONCLUSION

Au CINBIOSE, nous avons analysé le travail dans plusieurs secteurs d'emploi : la transformation des poissons, la couture, la confection de bottes, la transformation de la volaille, le tri des lettres et des colis, la boulangerie, le montage de moteurs, le nettoyage, le jardinage, l'accueil des patient(e)s dans un hôpital, les soins de santé, la caisse de supermarché, l'enseignement, la caisse de banque, les techniques de laboratoire. Nous avons appris que la prise en compte du genre des opérateurs enrichit l'analyse du travail et que l'analyse ergonomique enrichit la compréhension de l'analyse du travail, de la division sexuelle du travail. Un modèle partiellement analogue peut se trouver dans les études

la force physique supérieure des hommes peut devenir pratiquement leur seul accès à une reconnaissance sociale quelconque.

Dans d'autres milieux, la fusion des tâches a été accomplie avec tellement de peine et de bouleversement, que la seule mention du mot est quasiment interdit. Chez beaucoup de travailleurs, de travailleuses et de supérieurs, il déclenche un discours pré-enregistré sur l'égalité des sexes, l'identité des capacités et la répartition identique des tâches.

qui examinent la distribution des postes de travail selon l'âge, qui ont tant apporté à la compréhension des mécanismes réglant la répartition collective des tâches.^{50, 51} L'âge et le sexe partagent ceci : ce sont des attributs biologiques qui ont aussi une représentation sociale dans les milieux de travail. En tant que tels, ils ont une grande importance pour l'interaction entre les individus et leur poste, leur milieu de travail et leur collectif de travail. Bref, les ergonomes ne peuvent pas se permettre de laisser la considération de la variable "sexe" aux seul(e)s sociologues.

⁵⁰ TEIGER, Catherine (1972) "Caractéristiques des tâches et âge des travailleurs". *Travail et Condition Ouvrière. Les Cahiers Français* n° 154, 155 : 236-290. DESRIAUX F., TEIGER C. (1988) "L'âge, facteur de sélection au poste de travail". *Gérontologie et Société* 45 : 33-45.

⁵¹ Pour une étude récente, voir : ASSUNÇÃO, Ada et LAVILLE, Antoine (1996) "Rôle du collectif dans la répartition des tâches en fonction des caractéristiques individuelles de la population" Dans Patesson, René (dir.) op. cit. Tome 2. pp. 23-30

ANNEXES

Tableau 1. Principales professions des femmes, Québec 1991⁵²

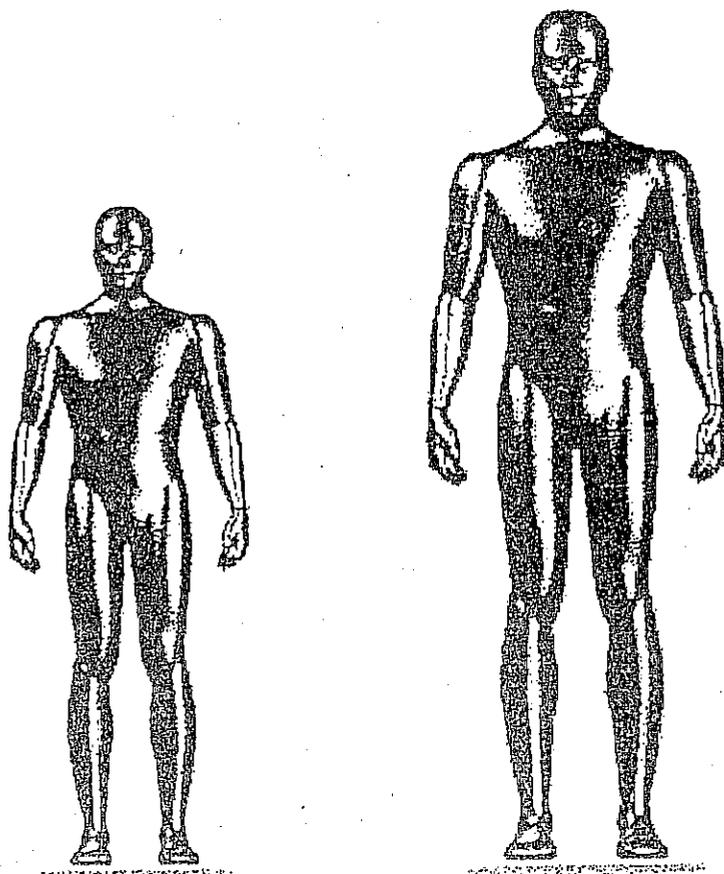
Rang	Profession	Pourcentage des femmes ayant cette profession	Pourcentage de la profession occupée par des femmes
1	Secrétaires et sténographes	9.6	98.4
2	Vendeuses	5.8	51.2
3	Caissières	5.5	87.8
4	Teneuses de livres	5.3	81.7
5	Infirmières	3.7	91.0
6	Préposées au service des aliments	3.7	80.4
7	Commis de bureau	3.3	80.0
8	Réceptionnistes	2.6	88.1
9	Enseignantes, primaire et pré-scolaire	2.5	85.0
10	Chefs, cuisinières	2.2	49.4
11	Aides-infirmières	1.9	74.5
12	Opératrices de machines à coudre	1.8	90.5
13	Comptables	1.8	47.3
14	Directrices des ventes	1.7	33.8
15	Coiffeuses	1.7	84.8

⁵² ASSELIN et coll, op cit. p. 166.

Figure 1.

Même le "5% le plus petit de la population féminine" prend la forme d'un homme, pour certains ergonomes.

Image tirée des Actes du 31^{ème} congrès de la Société d'ergonomie de langue française. Tome 2 p. 153.



5^{ème} centile féminin
non chaussé retenu (1m51)

95^{ème} centile masculin
non chaussé retenu (1m92)

UNE QUESTION DE LIBERTÉS ? TRAVAIL ET SANTÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

par
Serge Volkoff
statisticien et ergonomiste
GIP-CREAPT - Paris

et Catherine Rougerie
statisticienne
DARES - Ministère du Travail

* Exceptionnellement les "questions en débat" sont traitées par des approches disciplinaires multiples. Ce qui nous a conduites à les traiter en deux volets différentes.

N'étant pas conviés à cette discussion comme spécialistes de la division sexuée du travail (ce que nous ne sommes pas), nous voudrions plutôt évoquer quelques enjeux dans le domaine de la santé au travail, auxquels les communications que nous discutons aujourd'hui nous paraissent reliés. Nous rassemblons ces réflexions autour de quatre grandes questions : celle des liens de causalité entre travail et santé ; celle des risques et pénibilités incorporés ; celle de l'évolution à long terme de l'organisation du travail ; et celle de la place du travail dans nos sociétés.

S'agissant d'abord de *la causalité*, nous notons la diversité et la prudence des méthodes quantitatives auxquelles se réfèrent ces trois communications (si l'on met à part l'observation clinique proposée par les collègues psychiatres de Cholet, sur laquelle nous reviendrons). Beaucoup des résultats présentés approchent les liens travail-santé, et sexe-travail-santé, de façon un peu indirecte, soit par des constats de pathologies dans certaines professions, soit par des évaluations de conditions de travail connues comme pathogènes, mais sans se risquer à une mesure univoque d'un lien de cause à effet, ni d'ailleurs évaluer précisément un "coefficient-sexe" dans ces relations.

Cette prudence nous paraît légitime. La lourdeur et la complexité d'un dispositif comme ESTEV (enquête à laquelle la communication de Doniol-Shaw & col. fait brièvement référence) montre bien l'ampleur de l'investissement méthodologique si l'on tente de démêler l'écheveau des interrelations âge-sexe-santé-travail : liaisons multi-causes, multi-effets, fragilité de la mesure de part et d'autre, relations différées dans le temps, mécanismes de sélection, etc. Et dans ce contexte, la recherche d'un "effet-sexe" isolé du reste, mesuré "toutes choses égales d'ailleurs", risquerait de faire oublier que justement, tou-

tes choses sont, par ailleurs, inégales, comme les trois communications le rappellent très justement.

A quoi s'ajoute, et c'est sur cela que nous voudrions insister, que les approches causales tendent à créer l'idée d'une certaine extériorité des conditions de travail par rapport à la femme ou à l'homme qui les vit. L'organisme humain peut, dans cette approche, être assimilé à un matériau inerte sur lequel des contraintes viennent laisser leur empreinte. Or il n'en va pas ainsi, comme le confirme tout un courant de recherches en ergonomie, notamment francophone, courant dans lequel se reconnaissent sans doute plusieurs des intervenants. La femme ou l'homme au travail ne sont pas les spectateurs passifs du plus ou moins bon ajustement entre les caractéristiques de leur tâche et leur propre état physique et mental. Dans leur activité de travail, ils tentent de modifier les conditions de cet ajustement, en adoptant le mode opératoire qui leur convient le mieux, en recherchant des anticipations, des coopérations, des tours de main, propres à leur éviter les situations les plus pénalisantes.

Mais les modes de régulation mis en place à cette occasion renvoient cruellement l'individu à lui-même plus qu'à l'organisation dès lors que l'on parle de *risques incorporés par opposition aux risques objectivés*. Les travaux de C. Baudelot et M. Gollac (cf. un article publié dans *Economie et Statistique* intitulé "salaires et conditions de travail"), ont notamment montré que certaines pénibilités, faciles à reconnaître, telles que travailler la nuit ou le dimanche, font l'objet d'une compensation salariale, ce qui témoigne de leur reconnaissance sociale. En revanche, le salarié peut ressentir certaines contraintes sans qu'elles soient connues ou reconnues de tous. Dans ce cas les contraintes sont "naturalisées", elles sont incorporées dans le travail. Le fait

d'avoir du mal à affronter une situation de travail s'identifie à la crainte de ne pas être apte à ce travail.

Karen Messing insiste sur la non-reconnaissance des problèmes spécifiquement féminins y compris sur des postes traditionnellement occupés par des femmes. La conscience ou l'expression des conditions de travail, et par là leur reconnaissance sociale (et, ne l'oublions pas, leur connaissance via les enquêtes statistiques) ne vont pas de soi, sans doute moins encore pour les femmes que pour les hommes. Dans ce contexte, c'est la banalisation même des qualités réputées typiquement féminines qui renvoie à des contraintes largement incorporées : exigence de la minutie, disponibilité permanente à son entourage, maîtrise de soi dans les situations conflictuelles, conciliation des rythmes professionnels et domestiques.

Or, et nous abordons ainsi notre troisième point, les formes de régulation que les femmes sont amenées à mettre en action face aux exigences qui leur sont opposées sont compromises dans leur contenu même *par l'évolution de l'organisation du travail*, les formes d'intensification du travail, évoquées à plusieurs reprises dans ces communications. On sait que cette intensification, qui n'épargne évidemment pas les hommes, se traduit par une double contagion, les contraintes industrielles s'étendant au tertiaire et vice versa, ce qui aboutit à un cumul fréquent de pressions de divers types.

Dès lors, faute de temps, l'adaptation d'un geste ou d'un rythme n'est plus possible. Faute de prévisibilité de la charge de travail, l'urgence oblige à adopter l'unique façon de faire qui soit compatible avec les délais. Faute d'effectifs, les possibilités de coopération se raréfient. Faute de marges de manœuvre pour préparer correctement des formations, la mobilité et la polyvalence (qu'évoquent Annette Leclerc

et Pierre Franchi comme remède envisagé pour les troubles musculo-squelettiques) deviennent des épreuves coûteuses. Faute de parcours professionnels suffisamment stabilisés, les ressources de l'expérience professionnelle sont difficiles à mobiliser.

C'est largement à ces mécanismes que les auteurs d'enquêtes nationales sur les conditions de travail, en France comme dans plusieurs pays d'Europe, ont attribué l'évolution inquiétante du nombre de réponses portant sur de multiples aspects de la pénibilité au travail.

Hommes et femmes ne sont pas logés à la même enseigne au regard de ces marges de manoeuvre. De nombreux éléments dans les trois communications incitent à penser que les formes d'assujettissement sont globalement plus strictes pour la main-d'oeuvre féminine, ne serait-ce qu'en raison de situations différentes au regard des rapports hiérarchiques (pour ne citer qu'un chiffre, extrait de l'enquête conditions de travail française de 1991, 10 % des ouvrières ont l'interdiction explicite de parler pendant leur travail, 2 % des ouvriers). La distinction, proposée par Nicole Vézina et reprise ici par Karen Messing, entre postes "limitants" et postes "usants", mériterait alors d'être articulée avec celle qui opposerait les situations de travail selon que l'espace de liberté est large ou étroit ; il est vraisemblable que le découpage par sexe trouverait là aussi sa légitimité.

Avec ces thématiques de la liberté et de l'assujettissement (que ce dernier terme renvoie à l'emprise d'une machine, d'une hiérarchie, d'un client, ou des trois à la fois), on voit que nous débouchons assez naturellement sur notre quatrième et dernier point, celui de la *place du travail*. Nous ne pourrions sûrement pas resituer ici tous les termes de ce débat, actuellement relancé en raison d'une croissance, analysée par-

fois comme inexorable, du chômage et de la précarité.

Mais si l'on veut bien prêter attention à l'étude clinique présentée dans le papier de Ghislaine Doniol-Shaw, Marie-Pierre Guilho-Bailly et Patrick Lafond, on peut en retenir au moins deux enseignements : le premier, qui n'est pas sans liens avec les préoccupations des psychiatres progressistes de l'après-guerre (voir les travaux de Bégoïn et Le Guillant), mais fait l'objet ici d'une élucidation très fine, c'est que *"le travail déborde"*, et que spécialement la privation absolue d'une maîtrise du temps et des gestes dans le travail peut porter globalement atteinte aux formes de structuration de la personne autour, plus généralement, de son temps de vie et de l'usage de son corps. Le deuxième c'est que l'issue, au moins provisoire, de l'histoire de cette employée, paraît plutôt satisfaisante au plan thérapeutique, mais témoigne d'un échec socio-politique, en ce sens qu'une sélection s'est bel et bien opérée : la chaîne de grande distribution continuera de fonctionner sur les mêmes bases, avec d'autres qu'elle.

Un exemple comme celui-ci, parmi bien d'autres, renforce les objections que l'on peut apporter aux thèses qui prônent un "rééquilibrage" entre les places respectives du travail et du politique dans la société (ce qui constitue notamment une des perspectives proposées par Dominique Méda dans *Le travail, une valeur en voie de disparition*). Car, pour dire vite, si l'on pose la revitalisation du politique comme dépendante d'un recul du travail, cela signifie qu'on relativise les enjeux politiques internes à l'organisation du travail. A terme, cela pourrait signifier de laisser une "armée de métier" du travail organiser à sa guise l'appareil productif, en faisant appel en cas de besoin au "contingent" composé du reste de la population, et en se servant des formes d'assujettissement dans le travail

fiée par le fait que "rien n'est égal par ailleurs".

L'évolution des rapports sociaux de sexe et les processus de précarisation du travail conduisent à s'interroger sur les conditions dans lesquelles se développent, aujourd'hui par rapport aux décennies antérieures, les travaux sur les inégalités selon le sexe au regard du travail et de la santé au travail.

En effet, les recherches mettant en évidence l'inégalité des conditions de travail entre les hommes et les femmes et leurs effets par rapport à la santé ont émergé à une époque où l'analyse critique de la division sexuelle du travail, développée par Danièle Kergoat et l'équipe du GEDISST, fait écho dans un mouvement féministe alors très présent dans l'espace public. Les données ainsi produites viennent éclairer des aspects, jusque-là occultés, des formes de la domination des femmes dans le travail. "Transformer le travail et la division sexuelle du travail" est l'enjeu explicite de cette orientation de recherche, au coeur d'un autre objectif politique, celui de la réduction des inégalités sociales de santé... Ce fut le sens donné à l'ouvrage "les risques du travail"³ par le collectif de chercheurs qui l'a élaboré. C'était en 1984....

Aujourd'hui, la question de la santé au travail n'est plus du tout posée dans les mêmes termes. L'heure n'est plus à l'adaptation des postes de travail aux caractéristiques des opérateurs mais à la mise en place de normes de sélection par la santé, au nom des impératifs de productivité et en référence aux nouveaux modèles d'organisation du travail (flux tendu, flexibilité, sous-traitance, recours au chômage comme outil de gestion de l'emploi). L'aptitude au poste de travail - médicalement attestée - s'est transformée en instrument

de sélection à l'emploi par la santé. Ceci pose des questions de fond par rapport au développement de travaux sur les atteintes à la santé dans le travail, susceptibles d'être utilisés comme critères de sélection médicalement légitimés.

Faut-il prouver que, dans les formes actuelles d'organisation du travail, les affections péri-articulaires - "lésions pour effort répétitif sous fortes contraintes de temps"- sont liées à des caractéristiques précises, techniques ou ergonomiques, de cette organisation du travail et que les femmes sont les plus atteintes? De nombreuses études ont permis depuis plus de 20 ans (notamment en ergonomie) de montrer les effets pathogènes de ces contraintes d'organisation du travail. Les inégalités qui en résultent entre hommes et femmes sont-elles le fait de caractéristiques sexuées? Ne sont-elles pas plutôt à mettre en rapport avec l'évolution de l'organisation et de la division sexuelle du travail? C'est bien, alors, sur le versant de la dégradation des conditions de travail et de l'augmentation des contraintes pour une large part des travailleurs, qu'il est nécessaire d'apporter une visibilité sociale, comme le font les enquêtes nationales sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

2 - Un exemple : l'usage différencié du temps de travail.

Ghislaine Doniol-Shaw fait référence aux très fortes disparités entre les hommes et les femmes au regard de l'usage du temps de travail. Elle évoque en particulier, d'une part, le travail à temps partiel, d'autre part, les fortes amplitudes horaires quotidiennes et les contraintes de rythme. Le temps partiel est massivement féminin et les contraintes temporelles citées pèsent plus lour-

³ B.CASSOU et col (dir) *Les risques du travail*. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner. La Découverte, 1984, Paris.

dement sur les femmes que sur les hommes.

Le travail à temps partiel est une des formes récentes d'organisation du travail qui tend à renforcer la division sexuelle du travail productif et familial. Il a fait l'objet d'un large consensus social puisqu'il était censé permettre aux femmes de concilier travail et vie familiale.

Sa mise en oeuvre n'a pas donné lieu à négociation collective. Il a été instauré sans même que soit soulevé le fait qu'il s'agissait d'une réduction du temps de travail avec réduction de salaire. Surtout, aucune règle n'a été fixée pour limiter la flexibilisation des horaires et des durées de travail, ni empêcher l'intensification du travail qui lui est associée. Or, pour les femmes, la première crée des contradictions parfois insurmontables dans la conciliation entre le travail et la vie familiale. La seconde est directement en cause dans la généralisation des affections péri-articulaires. De plus, le travail à temps partiel est souvent un travail peu qualifié, cumulant risques et pénibilités, dans des travaux sous très fortes contraintes de temps et de pression hiérarchique. C'est l'ensemble de ces dimensions de l'organisation du travail qui participent à la genèse d'atteintes physiques et psychiques multiples qu'illustre bien l'exemple donné par Marie-Pierre Guibo-Bailly.

Outre ce qu'évoque l'histoire de cette femme en termes de détérioration durable et grave de sa santé, l'issue trouvée - renoncer à un emploi - met en cause le rôle et les marges de manoeuvre du médecin du travail ainsi que le sens du jugement médical d'aptitude ou d'inaptitude. Si cette femme, comme d'autres, n'a pu "tenir", la plupart de ses collègues ont continué à travailler dans les mêmes conditions. Le médecin du travail a également dû continuer à produire des certificats d'aptitude, qui sont en fait une recon-

naissance d'aptitude à supporter ce cumul de contraintes d'organisation du travail sans les mettre en cause. Cet acte médical mille fois répété est lourd de conséquences dans la légitimation des transformations actuelles de l'organisation du travail comme médicalement acceptables pour la santé. Il y a une contradiction profonde entre cette pratique de légitimation et la production de connaissances scientifiques sur leurs effets pathogènes.

3 - La construction sociale des rapports entre la santé, l'organisation et la division sexuelle du travail

Karen Messing évoque une étude qui fait émerger la dimension temporelle de la différenciation des parcours professionnels entre les hommes et les femmes. Or cette dimension paraît incontournable pour comprendre la construction des différenciations sociales et sexuelles de santé au travail. La santé n'est pas un état mais un processus qui se construit au carrefour de plusieurs histoires : celle des itinéraires scolaires et professionnels, celle de la famille, celle des événements de santé (maladies, accidents), mais aussi les histoires collectives dans lesquelles prennent place l'histoire individuelle de chacun, de chacune.

On peut alors faire apparaître d'autres dimensions des rapports entre l'évolution de la division sexuelle du travail et la santé, celles qui sont liées, notamment à cet autre versant de la flexibilisation du temps de travail que les routiers ont récemment dénoncé, celles que vivent à longueur d'années les ouvriers du BTP ou les intermittents du nucléaire. Il s'agit de cette mise en disponibilité permanente du temps des hommes vis-à-vis de leur entreprise. Elle a pour corollaire de faire reposer totalement la responsabilité domestique et familiale sur les femmes. La précarité

sation de la santé au travail se construit différemment pour les hommes et pour les femmes.

S'y ajoutent, pour celles-ci, la souffrance et les soins, quand survient l'accident du travail ou la maladie professionnelle du compagnon. Les femmes doivent alors tout assumer, tout concilier ... jusqu'au moment où tenir dans le travail devient impossible. Le chômage de longue durée, qui touche aussi plus fortement les femmes, ne se construit-il pas au coeur même de cette évolution actuelle des rapports sociaux de sexe et des critères de sélection par la santé qui déterminent l'"inemployabilité"?

Repères bibliographiques

Organisation, conditions de travail et santé

par Helena Hirata
sociologue
GEDISST - IRESCO

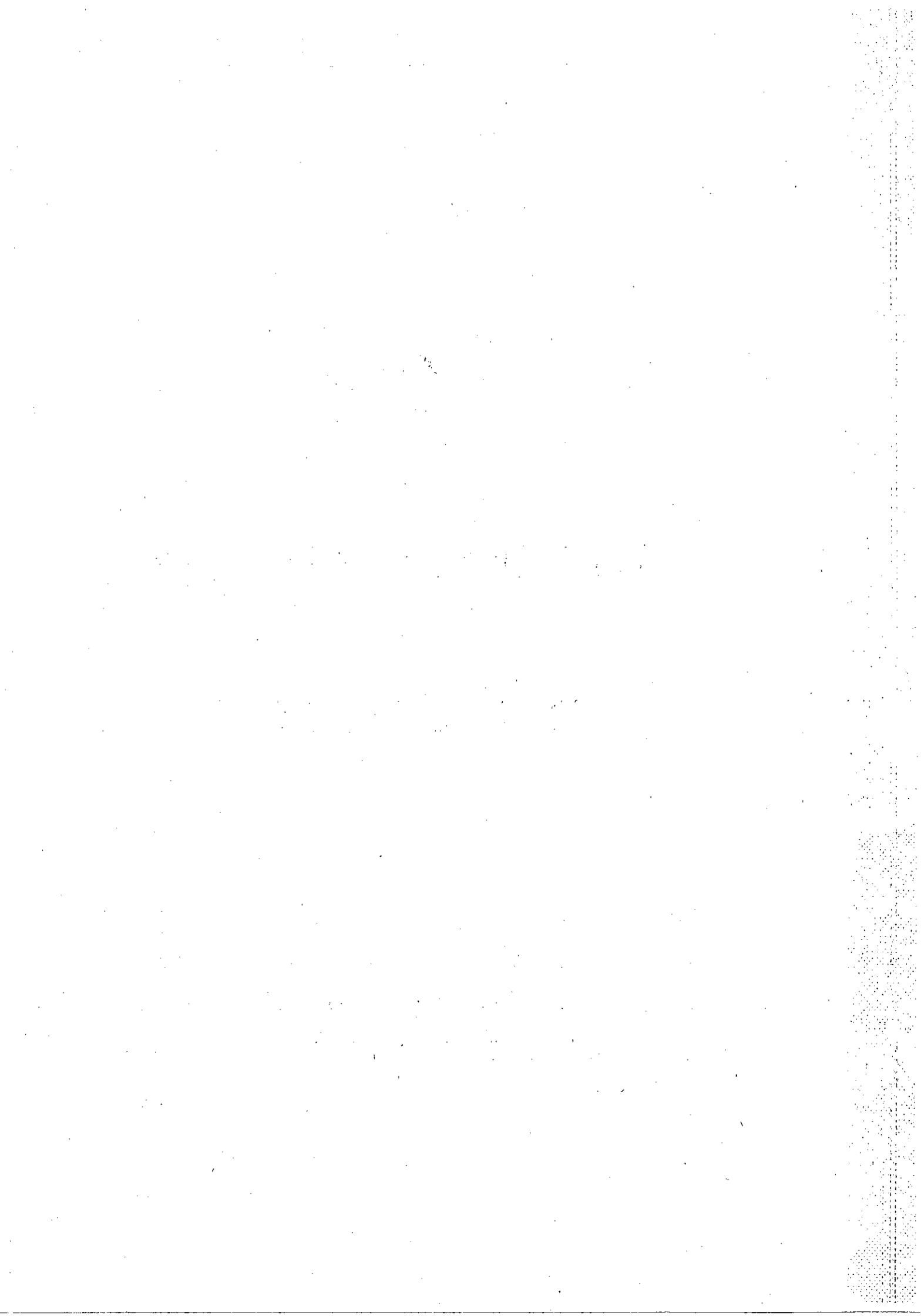
- APPAY, B., THEBAUD-MONY, A. (sous la direction de), *La précarisation sociale, travail et santé*, à paraître, Inserm/Cnrs-Iresco, 1997.
- BRETIN, H. "Nettoyer dans la ville ", *Futur Antérieur*, n° 30-31-32, 1995/4, pp. 159-177.
- BRITO J.C. "Le travail et la santé des femmes dans les industries chimiques de Rio de Janeiro", *Cahiers du Gedisst* n° 13, Iresco-Cnrs, 1995, pp. 11-28.
- Cahier *Travail et Emploi*, L'Usage des méthodes statistiques dans l'étude du travail, Journée-débat du 19 janvier 1994, Paris: La documentation française (Cf. articles de M. GOLLAC et M.F. CRISTOFARI).
- COLLECTIF, *Souffrances et précarités au travail*, Paroles de médecins du travail, partie 6 "Les femmes", p. 211-232, Paris, Syros/Mutualité Française, 1994, Alternatives sociales.
- COTTEREAU, A. " Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXème. siècle ", *Le Mouvement Social*, n° 124, 1983, pp. 71-112.
- CRISTOFARI, M.F. " Les conditions de travail des femmes salariées ", *Cahier Travail et Emploi*, Paris: La Documentation Française, à paraître 1er trimestre 1997, pp. 145-168.
- DONIOL-SHAW, G. " Santé et division sexuelle du travail ", in *Les risques du travail*, ouvrage collectif, La Découverte, 1985.
- FERREIRA DE MACEDO, M.B. "Le vécu des femmes dans une expérience prolongée du chômage : usage social du temps et santé." *Cahiers du Gedisst* n° 13, Iresco-Cnrs 1995, pp. 29-39.
- FRIGUL N., BRETIN H., FERREIRA DE MACEDO M.B., AUSSSEL L., THEBAUD-MONY A., *Stratégies de recherche d'emploi et d'insertion de femmes chômeuses de longue durée en mauvaise santé. Que sont-elles devenues ?* Rapport de recherche Isis-Inserm, 1995, 316 p.
- GOLLAC, M., VOLKOFF, S. " Citius, altius, fortius. L'intensification du travail. " *Actes de la recherche en sciences sociales*, sur Les nouvelles formes de domination dans le travail (I), n° 114, sept. 1996, pp. 54-67.

- KERGOAT D. "De la division sexuelle du travail et de ses conséquences sur les conditions de travail", in Messing K. et alii, *Invisible. La santé des travailleuses*, Charlottetown : Gynergy Books, 1995.
- LAVILLE, A. " Conditions de travail et santé des ouvrières ". *Cahiers de la mutualité dans l'entreprise*, n° 2, 1982.
- LARA FLORES, S.M. (coord.), *Jornaleras, temporeras, boias frias. El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*. Partie IV. Salud en el trabajo y salud reproductiva. Cf. articles de MEDEL, J. ; RIQUELME, V. ; Siqueira, D. ; BANDEIRA, L. ; AMIN, M., Caracas : Ed. Nueva Sociedad/UNRISD, 1995, 229 p.
- FLOTTES LEROLLE A. "Mutations organisationnelles et santé au travail des femmes", *Cahiers du Gedisst*, n° 13, Iresco-Cnrs, 1995, pp. 41-54.
- MATHIEU, N.C. (éd.). *L'arraisonnement des femmes. Essai en anthropologie des sexes*. Ed. de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1985.
- MESSING, K., HAËNTJENS, C., DONIOL-SHAW, G., " L'invisible nécessaire : l'activité de nettoyage des toilettes sur les trains de voyageurs en gare. *Le Travail Humain*, 55 (4), pp. 353-370.
- MESSING, K., NEIS, B., DUMAIS, L. (sous la direction de) *Invisible. La santé des travailleuses. Issues in Women's Occupational Health*. Charlottetown, Canada: Gynergy books, 1995, 401 p.
- MESSING, K., STEVENSON, J., " Women in Procrustean Beds: Strength Testing and the Workplace ", *Gender, Work and Organization*, vol.3, n° 3, july 1996, pp. 156-167.
- MOLINIE, A.F., VOLKOFF, S. " Les conditions de travail des ouvriers et des ouvrières ", *Economie et Statistique*, n° 118, 1981.
- Proceedings of the Research Round Table on Gender and Workplace Health*, Office of the Senior Adviser Status of Women Health and Welfare Canada, Ottawa, June 22-23, 1992.
- Recherches Féministes*, vol. 4, n° 1, sur "Femmes, savoir, santé", 1991.
- Saurel-CUBIZOLLES, M.J., Blondel, B. *La santé des femmes*, Paris: Flammarion, 1996, 386 p., Médecine-Sciences. Cf. notamment SAUREL-CUBIZOLLES, M.J., MESSING, K., LERT, F. " Activité professionnelle et santé des femmes. Risques et bénéfices, effets d'une dynamique sociale ", pp. 326-349.
- ZYLBERBERG-HOCQUARD, M.H., "Les ouvrières d'Etat (Tabac-Allumettes) dans les dernières années du XIXème siècle", *Le Mouvement Social*, oct-déc. 1978, pp. 87-107.
- ZYLBERBERG-HOCQUARD, M.H., " Le corps féminin au miroir de l'entreprise ", *Prévenir*, n° 18, 1989, pp. 95-108.

2

Emplois de service
et
démocratie

|| Sous la responsabilité de
|| Geneviève Fraisse



introduction

par
Geneviève Fraisse
philosophe
CNRS
Philosophie politique,
économique et sociale.

La crise de la domesticité des années 1900 ressemblait à une histoire finissante, celle du travail servile, d'apparat social ou de surexploitation privée. Le laquais déluré et la servante dévouée devenaient des images désuètes. La Première Guerre mondiale fit le reste : la domesticité fut désormais concentrée dans le personnage principal de la bonne à tout faire, utile avant tout. On s'employa alors à définir les tâches domestiques, à réfléchir à la formation professionnelle, à considérer ce travail ancestral comme un métier. Il fallait éduquer un individu, et identifier un travail. L'ère démocratique en effet, avec le travail salarié comme statut social et citoyen, annonçait une représentation du travailleur indépendante d'une situation de service et se devait de justifier l'emploi de service au regard de nouvelles normes. Le domestique était alors méprisé par l'ouvrier car son enfermement dans une situation privée signalait l'archaïsme de son emploi; c'était un état, une condition bien plus qu'un statut. L'étymologie de "service" est latine; "servitium" signifie "esclavage". Malgré la normalisation contemporaine, nous apprenons régulièrement que service peut désigner encore une situation d'esclavage; pour la jeune fille au pair ou pour la jeune étrangère.

Le XX^e siècle par conséquent, de la bonne à tout faire à l'employée de maison, a cherché à rapprocher l'emploi de service du travail salarié ordinaire, aussi bien dans la dénomination du métier, dans sa désignation statutaire, que dans l'obtention de conventions collectives, de droits sociaux. Nous sommes des "travailleurs comme les autres", disaient les employées de maison syndiquées CFDT des années 1970. Cette revendication en dit long sur la caractéristique existentielle d'un statut professionnel comme sur les questions pratiques des droits et devoirs impliqués par les

contrats individuels réalisés dans l'espace privé. D'un "état de service", d'une "condition domestique" à un "emploi de service", une "profession" définie, le XX^e siècle a repensé le travail domestique salarié¹. L'objectif fut effectivement de supprimer la contradiction entre service et démocratie, entre une situation de dépendance extra-économique et l'autonomie sociale du travailleur citoyen.

Or la tâche était d'autant plus difficile que la confusion entre travail domestique et emploi domestique n'a cessé d'alimenter négativement les analyses, empêchant d'y voir clair. Je me souviens avoir désespérément expliqué que *Femmes toutes mains* n'était pas un livre sur le travail mais sur le service domestique, et qu'il ne fallait pas superposer l'un et l'autre. La pensée féministe, ce n'est un secret pour personne, a toujours privilégié la réflexion sur le travail invisible et non payé. J'ai pour ma part toujours pensé qu'il fallait analyser les deux ensemble, le travail et le service. Et c'est aujourd'hui devenu une nécessité.

A l'aube de l'an 2000, nous assistons, en effet, à un renversement assez extraordinaire de la situation: l'emploi de service n'est plus un résidu des sociétés hiérarchiques féodales, situation marginale dans le monde industriel; il n'est plus ce métier caché par la honte de son anachronisme et qui fait cependant le plaisir de la bourgeoisie; il est tout simplement, et fondamentalement, au coeur d'une redéfinition du travail salarié dans son ensemble. L'emploi de proximité, telle est une des nouvelles dénominations du travail domestique salarié, dispute au travail ouvrier l'intérêt des débats sur les métiers d'aujourd'hui. Loin d'être l'image d'Épi-

nal d'une tradition féodale puis bourgeoise, l'emploi de service apparaît désormais, au regard de l'évolution économique et sociale, comme une nécessité publique et privée. Palliatif des carences de l'Etat, remède à la déstructuration familiale, expression des nouveaux rapports entre hommes et femmes, l'emploi familial désigne le lieu d'une mutation de l'organisation du travail entre gratuité et salaire, intimité et publicité, émancipation des femmes et tradition de la fonction féminine, etc.

Ce retournement de situation mérite commentaires et analyses: au-delà du constat de la complexité de ces nouveaux emplois coïncés entre privé et public, au-delà d'une réflexion sur l'évolution de la famille marquée aussi bien par la longévité des parents que par l'autonomie de ses membres, il faut reprendre des questions simples, fondamentales: quelle signification humaine est donnée, à nouveau, à ce travail avant tout exercé par des femmes? Quel espace de vie commune est défini dans cette relation établie entre des êtres étrangers pris dans une très grande intimité? Comment définir ce statut professionnel du service au regard d'une position de dignité et de respect entre humains? Le mot magique, aujourd'hui, est celui de "proximité". Le proche veut dire l'intime et le pratique, le convivial et l'utile. Quel est l'usage politique de la proximité?

La réflexion sur la crise actuelle de l'emploi traverse donc cette situation nouvelle. A mes yeux, autour de trois axes: l'évaluation économique d'un travail qui fut toujours, dans un même temps, à la fois salarié et non salarié; la restructuration du rapport entre le privé et le public, rapport, bien sûr, plutôt que séparation; la très moderne question de l'égalité des sexes, toujours très à vif lorsqu'on parle du travail domestique.

L'organisation de cette séance fut laborieuse, et la question posée n'y est sans doute pas étrangère. Le cloison-

¹ Geneviève Fraisse, *Femmes toutes mains, essai sur le service domestique*, Le Seuil 1979.

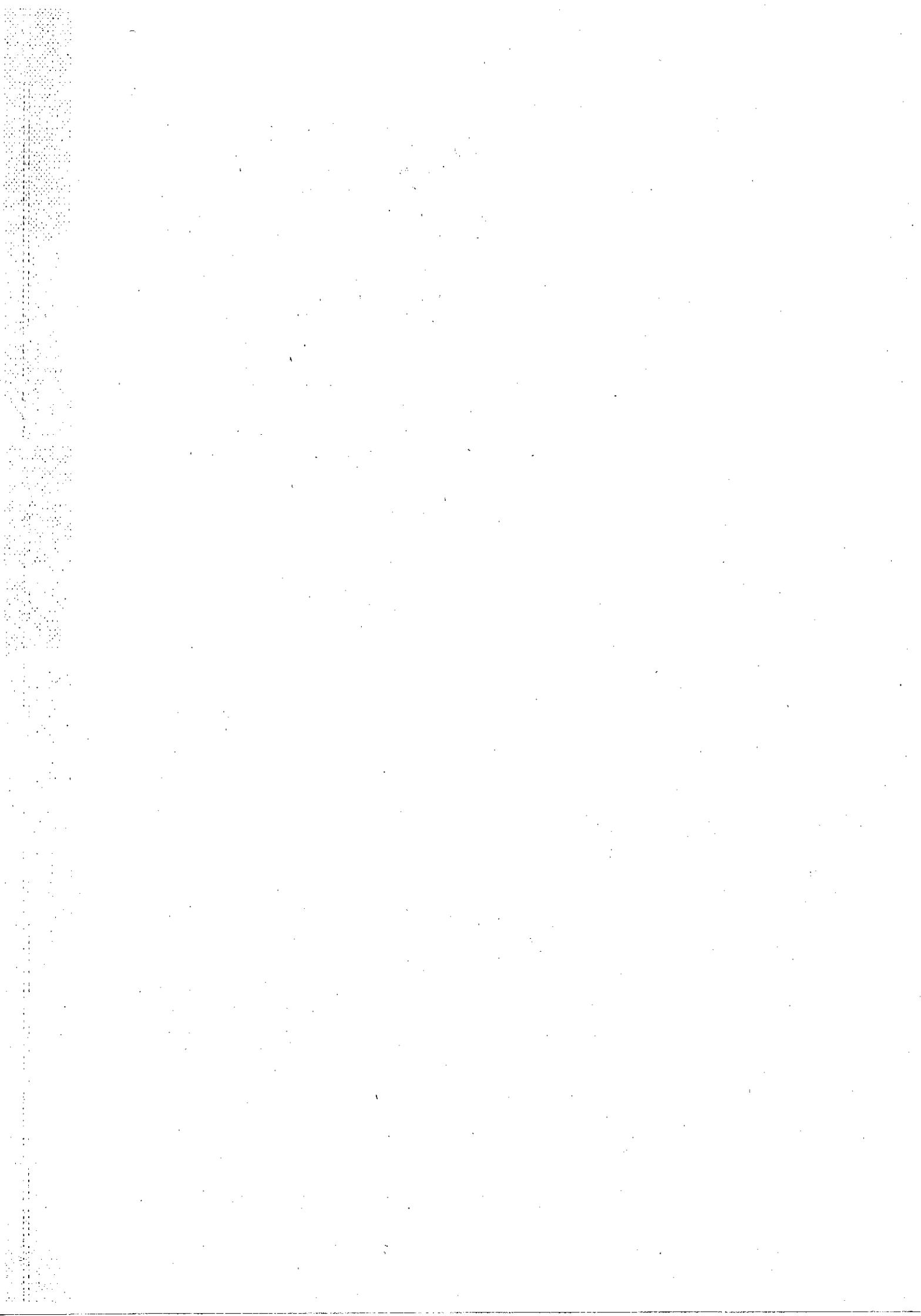
nement des recherches se prête mal à une problématique qui croise le service, la démocratie, l'égalité des sexes, ou encore, la tâche domestique, le soin des personnes, l'intimité des corps, la saleté quotidienne ...et la responsabilité de l'Etat. Sans compter l'extrême complexité d'une situation où il faut faire le lien entre classes sociales et classe de femmes, privilèges sociaux et besoins de subsistance. Il est, par conséquent, explicable que la question de service soit souvent traitée d'une manière plutôt que d'une autre, à mes yeux toujours partielle. Les emplois de service relèvent de la tâche technique autant que du rapport social. Que pensons-nous désormais de la frontière entre les services et le service ? Travail domestique et service domestique sont souvent confondus. Comment les distinguer aujourd'hui ? Et comment les articuler ? La recherche féministe s'est intéressée au travail domestique, la sociologie en général réfléchit sur l'emploi de service. Qui, aujourd'hui, fera le lien entre les deux ?

D'où mon plaisir d'avoir réussi la table ronde d'aujourd'hui. Brigitte Croff, Michel Lallement et Michelle Lowe offrent chacun trois regards sur la complexité de la problématique : une réflexion dans l'urgence de la pratique sur la solitude féminine de l'emploi de proximité, une étude prospective des mécanismes qui croisent démocratie et service, une analyse comparée de deux services traditionnels, la garde d'enfants et le ménage, dans l'Angleterre contemporaine.

A en croire le dictionnaire, le service est à la fois une obligation envers autrui et une manière de faire, une décision personnelle ou une fonction d'utilité commune. Au niveau individuel comme au niveau collectif, le service est toujours un rapport, un rapport entre des personnes. La démocratie, quant à elle, est à la fois un tout et des parties, une société et chacun de ses mem-

bres. L'autonomie du travailleur et du citoyen est une représentation (même si elle est parfois concrètement fausse) qui s'accorde avec l'image de la démocratie. Dépendance ou liberté de celui qui occupe un emploi de service : est-ce un vrai ou un faux débat ?

La question ultime, qui intéresse le sociologue comme l'historien, est de s'interroger sur la nouveauté de ce débat. Assistons-nous à une forme renouvelée de l'emploi de service, forme adaptée aux besoins actuels de la sphère reproductive de la société ? Ou voyons-nous évoluer l'ensemble d'une société dont les emplois de proximité seraient le symptôme d'une mutation ? La discussion se mène autour de deux points sensibles de notre vie d'aujourd'hui : l'attention portée à la perte de lien social et à sa reconstruction possible, et la reconnaissance d'une articulation forte entre le privé et le public. Les temps changent ; les femmes seront-elles gagnantes ou perdantes ?



LES EMPLOIS FAMILIAUX : LE TRAVAIL DOMESTIQUE RÉHABILITÉ ?

par
Brigitte Croff

philosophe et consultante
Brigitte Croff Conseil

Mettre côte à côte emplois de service et démocratie et me demander d'aborder cette question sous l'angle de l'emploi féminin et de la problématique "Marché du Travail et Genre" ne relève-t-il pas de la provocation ?

C'est en tous cas un exercice périlleux s'agissant des emplois de services aux personnes, aussi appelés emplois familiaux. On sait que certaines tâches ont toujours été dévolues aux femmes. Si les pays développés pensent qu'il y a un gisement d'emplois autour de ces activités, comment vont-ils s'y prendre pour ne pas les assigner uniquement aux femmes sous forme d'emplois précaires, en renforçant de ce fait la division sexuelle et le partage inégalitaire des tâches domestiques entre hommes et femmes.

Cela nous ramène au coeur d'un débat inachevé : celui des féministes des années 1970 sur le salaire ménager et l'adéquation entre la sphère de production et la sphère de reproduction. La question du travail domestique pourra-t-elle encore faire l'économie de sa non-prise en charge par l'ensemble de la société ? Allons-nous vers une nouvelle domesticité et une régression avec le retour des femmes à la maison ? Ou bien allons-nous saisir ce moment comme une occasion historique propice à de nouvelles combinaisons permettant de considérer simultanément le privé, l'économique, le social et le public ? Comment la structuration de ce secteur d'emplois, centré sur l'espace familial et la vie privée, peut-elle être un facteur essentiel de démocratisation, de transformations du travail pour tous, hommes et femmes, ainsi qu'une réponse innovante à de nouveaux besoins sociaux ?

A la fin de la première moitié du XX^{ème} siècle, le travail domestique a trouvé une première forme de socialisation en "s'externalisant" de deux manières :

- Grâce à des politiques d'action sociale, qui avaient une visée démocratique et étaient destinées à donner des avantages aux assurés sociaux, les familles en difficulté ont pu bénéficier de prestations d'aide à domicile par l'intermédiaire de services de travailleuses familiales dès 1949. En 1970, les premiers services d'aide-ménagères faisaient leur apparition ; ils s'adressaient aux retraités et constituaient une prestation de confort. Aujourd'hui, alors que ces mêmes retraités ont 90 ans, on parle d'une "prestation-autonomie", promesse du gouvernement Juppé, qui répondrait à un besoin urgent de cette classe d'âge.

- Grâce également au transfert d'activités domestiques dans le secteur marchand par la création d'équipements collectifs (crèches, restauration collective, plats préparés, pressing) et la diffusion de masse des appareils ménagers.

Ce mouvement d'externalisation a coïncidé avec l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi. Il a facilité la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour ces femmes. La charge de travail domestique n'a pas diminué mais elle s'est modifiée dans son contenu. Travailler à l'extérieur est devenu possible sous réserve, pour beaucoup de femmes, de faire "tenir deux journées en une seule". L'entrée des femmes sur le marché du travail s'est donc faite au prix d'une répartition inégalitaire des rôles entre hommes et femmes dans l'univers clos de la maison.

La rupture des années 1990

Ce compromis était toutefois une avancée démocratique considérée comme irréversible.

Les restrictions budgétaires dans le champ de l'assurance maladie et de l'aide sociale d'une part, les nouveaux besoins dû au vieillissement de la population et à l'augmentation massive des familles monoparentales d'autre part, la pénurie d'emplois, enfin, peuvent remettre en question un équilibre qui semblait avoir été trouvé.

A la fin de 1991, des mesures sont prises par le Ministère de l'emploi pour favoriser le développement des emplois familiaux dans l'espoir que des réponses aux nouveaux besoins sociaux puissent être trouvées. De façon inédite, les projecteurs sont de nouveau braqués sur cet univers privé, soudainement revisité, sans que soit remis à l'ordre du jour un débat féministe considéré comme périmé et relégué aux archives de l'histoire. C'est pourtant sous l'angle des rapports entre les sexes qu'il nous semble intéressant de reposer les problèmes. Occulter cette dimension, c'est prendre le risque d'accepter un sous-emploi, c'est laisser passer l'occasion de donner à ce secteur de services le statut qu'il mérite. Toutes ces activités vont retrouver leur place à la maison dans un mouvement inverse de ce qui a été fait jusqu'à présent et qui a largement participé au processus d'émancipation féminine. L'externalisation des activités familiales va être mise en oeuvre à l'intérieur même du cadre domestique et familial.

Est-il possible de tenir un tel pari autrement qu'en reproduisant à l'identique le travail domestique salarié tel qu'il est apparu au début du XX^{ème} siècle, incarné par la bonne à tout faire et qui, selon l'éloquente analyse de Geneviève Fraisse, est à penser en termes de service et de condition domestiques, avant d'être pensé comme travail. Parler d'emploi et de professionnalisation engendre le risque d'oublier cette donnée essentielle et fondamentale, qui est d'admettre que ce n'est pas un métier comme les autres. Tous

les experts s'accordent pour dire que 150 000 à 300 000 emplois pourraient être créés dans les cinq années à venir, aussi bien dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand. Dans ce nouveau contexte, la question des services à la personne se retrouve au coeur du débat politique, économique et social et étrangement absente des débats féministes. Dans l'ensemble des obstacles à lever pour favoriser leur émergence, figurent celui de la solvabilité de la demande et celui de la rencontre entre une demande et une offre. Deux gouvernements successifs ont pensé les dépasser par la loi du 31/12/91 et par celle du 29/01/96.

I - DES LOIS QUI ENTÉRINENT DES PRATIQUES SANS AVOIR VÉRIFIÉ AU PRÉALABLE LEUR BIEN-FONDÉ

L'analyse des lois promulguées pour structurer ces emplois fait apparaître leur insuffisance eu égard à la mise en place de mesures permettant à la fois l'accès pour tous à des services indispensables à la qualité de vie et la création d'emplois reconnus et qualifiés, en liaison avec l'emploi "normal":

La loi du 31 décembre 1991 a autorisé des Associations dites mandataires à effectuer des opérations de placement pour le compte de l'employeur-particulier, sous réserve qu'elles prennent en charge les formalités administratives et les déclarations sociales liées à l'emploi. Cette loi inscrit de fait ces emplois sous la Convention Collective des Employé(e)s de maison et incite les particuliers à cette forme d'embauche en les faisant bénéficier des mesures de défiscalisation et d'exonération des charges patronales. Cette forme d'emploi de gré à gré ne peut intégrer toutes les avancées sociales et les progrès techniques accumulés au cours des années. Elle com-

porte le risque de recréer des emplois domestiques sur le mode de la servilité et de développer une forme de travail à temps partiel, non choisi par les femmes (et les hommes) qui occuperont ces nouveaux emplois. En outre, il y a lieu d'être attentif au fait que l'État, en rendant la demande solvable par les moyens précédemment évoqués, n'en assure pas moins le minimum de protection sociale aux populations qui, jusqu'à présent, avaient droit à des prestations dans le cadre de l'aide à domicile.

De plus, ces mesures, qui ont pour objectif premier la création d'emplois, ont autorisé des associations intermédiaires à rentrer dans ce champ du service d'aide à domicile alors que leur vocation initiale était d'embaucher des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, et non de fournir un service centré sur le client¹. Non seulement ce choix n'a pas favorisé une image positive de ces emplois, mais il a mis en place une forme de concurrence dans le milieu associatif entre les associations qui ont une vocation d'aide à domicile et celles qui ont pour mission l'insertion.

Si ce "télescopage" a entravé en premier lieu le développement des emplois traditionnels de l'aide à domicile et n'a pas produit les effets escomptés en matière de création d'emplois, dans le même temps, il a permis l'émergence d'une multitude d'expérimentations et d'innovations. A cet égard, il laisse entrevoir tout ce qui reste à inventer pour que la création d'emplois nouveaux soit compatible avec l'évolution du secteur traditionnel et la mise en place d'une offre de qualité. En cela, cette loi sur les emplois familiaux s'avère insuffisante. Tous les rapports

¹ Fabienne Muller *La structuration de l'offre de services aux personnes après la loi du 29 janvier 1996*, RD Sanit.Soc. Avril-Juin 1996, p. 403-415.

(depuis celui du groupe "Emploi" du Commissariat Général au Plan en 1993, jusqu'à celui présenté au nom du Conseil Économique et Social en 1996) soulèvent les problèmes liés à l'offre de services, et s'entendent pour dire que la structuration de l'offre est indispensable ; ils suggèrent d'adopter une logique économique.

Le rapport du groupe de travail "Services à la personne" du Comité de Liaison des Services du C.N.P.F. propose "de considérer le secteur des services à la personne comme appartenant à part entière au secteur productif des services, lui-même composé de deux types de services à développer :

- les services capables de trouver eux-mêmes leur marché par l'enrichissement quantitatif et qualitatif de l'offre, qui doit pouvoir se développer sans rigidité excessive.

- les services relevant, en tout ou en partie, de la dépense publique, notamment des mécanismes de solvabilité dont l'offre privée ne doit pas être exclue.

Le développement de ces deux types de services suppose la création de conditions favorables à l'émergence d'une "offre industrielle", quel que soit le statut des intervenants, offre seule capable d'apporter l'innovation, la sécurité, la reproductibilité et l'homogénéité qui sont, de l'avis général, les principales attentes et les principaux freins des consommateurs à l'égard de la qualité des services à la personne : c'est donc en tirant le service à la personne 'par le haut' que l'on ouvrira des marchés."²

² Christophe Salmon. Rapport du Groupe de Travail "Services à la personne" du CLS. Avril 1996.

Dans cette optique, la loi du 29 Janvier 1996 a trouvé sa raison d'être.

Cette loi autorise les entreprises privées à fournir leurs services au domicile des personnes physiques, sous réserve de l'obtention d'un agrément, comme dans le cas des associations. Les particuliers bénéficieront de la réduction d'impôt prévue, soit 50 % du montant des dépenses consenties pour l'emploi familial dans la limite d'un plafond porté à 90 000 Frs par la loi de finances de 1995. Ces entreprises pourront en outre, être rémunérées par le biais de chèques-services en partie subventionnés par les comités d'entreprise en régime d'exonération de charges sociales pour un plafond de 12 000 Frs par an. Pour le C.N.P.F, le fait que tous les acteurs économiques soient présents comme prestataires est un facteur positif qui devrait permettre de dynamiser ce secteur et de garantir le libre choix du particulier.

Cette loi nous semble soulever 3 types de problèmes qu'il faudra résoudre :

- 1 - le problème de la concurrence :

Une saine concurrence entre tous les prestataires suppose qu'ils aient un champ d'activités identique. Le secteur associatif traditionnel est pénalisé dans la mesure où il n'a généralement développé que les prestations pour lesquelles il est conventionné, ce qui le cantonne à un segment du marché. Les entreprises du secteur marchand bénéficient d'un champ d'action plus large. Leurs activités concernent exclusivement les tâches ménagères et familiales mais elles ne sont pas contraintes d'assurer uniquement des aides à la personne ni de respecter le champ d'activités des autres prestataires.

Les Associations intermédiaires sont limitées par l'interdiction de concurrencer l'initiative privée, l'action des collectivités publiques, ou celle des orga-

nismes bénéficiant des ressources publiques.

Une concurrence loyale nécessiterait que tous les prestataires aient les mêmes obligations (notamment concernant les aides à la personne) ou qu'ils disposent tous de la même liberté relative à la nature des services offerts.

- 2 - le problème de l'accès des usagers à ces services :

La disparité d'objets, de moyens et de contrôles des prestataires amenés à se concurrencer sur le marché des services aux personnes risque d'aboutir à une partition des services et à une dissociation entre un marché rentable et un système d'assistance réservé, de fait, au système associatif. Il y a un risque pour les catégories peu ou non solvables de ne pouvoir accéder à ces services si leurs ressources sont insuffisantes. Pour les catégories solvables, il est difficile, voire impossible, de discerner dans les prestations offertes ce qui fait la différence en matière de qualité ; ces catégories s'orientent donc vers la solution la moins coûteuse, d'autant que la lisibilité de l'offre leur échappe puisque la différence de prix est liée à la forme d'emploi et non à la qualité de la prestation.

- 3 - le problème du statut des salarié(e)s.

Au nom de la liberté de choix de l'utilisateur, la loi pérennise l'utilisation du chèque-service et l'étend au comité d'entreprise. Ce mode de paiement, apparemment pratique pour l'utilisateur, a pour conséquence un transfert des emplois des associations prestataires vers les particuliers, soit par le gré à gré, soit par le biais d'associations mandataires. Le statut conventionnel applicable aux salariés est différent si les heures de travail s'effectuent dans le cadre de l'activité mandataire ou dans celui de

l'activité prestataire. Les niveaux de rémunération et de protection sociale diffèrent pour des tâches identiques ; l'identité de l'employeur et non l'analyse du poste de travail définit la rémunération. Si les services ne peuvent s'inscrire dans des règles communes en matière de coût ou de statut applicable aux salarié(e)s, la multiplication des intervenants autorisée par ces lois sera de nature à renforcer les inégalités. Le législateur n'a pas su prendre en compte simultanément deux intérêts contradictoires : la qualité de la prestation et son accessibilité pour l'utilisateur et la garantie d'un contrat de travail décent pour le (ou la) salarié(e). Ces lois ont été pensées sous un angle qui ne permet pas dans l'immédiat de tenir compte de cette antinomie. Elles ont toutefois le mérite de permettre l'émergence d'un secteur d'emplois à part entière et d'ébaucher (par tous les téléscopages qu'elles provoquent) un rééquilibrage des financements, un recadrage de la profession, et une redistribution des rôles de chacun.

En ce sens, la professionnalisation pourrait être un moteur ou un facteur déterminant dans le processus de redistribution des rôles et des richesses entre les acteurs et les intervenants concernés, grâce aux arbitrages qui pourront se faire à partir de l'entreprise et des organisations professionnelles. A ce niveau-là, nous ne sommes pas non plus dans un débat nouveau : employeurs et employés ont toujours eu une conception différente du métier. Du côté des bourgeois et des employeurs, il y avait un refus de reconnaître ces activités comme un travail proprement dit, du côté des employés, le désir de se professionnaliser est d'abord un désir de faire autre chose, de "s'en sortir".

II - UNE ORGANISATION DE TRAVAIL, UN MODE DE MANAGEMENT ET DES COMPÉTENCES QUI PRENNENT EN COMPTE LA SPÉCIFICITÉ DU LIEU DE TRAVAIL

Si l'on parle de professionnalisation, le premier travail à faire consiste à définir la mission puis à mettre en place des formations qualifiantes pour accomplir ces tâches. Ainsi, toutes ces activités accomplies dans l'univers domestique vont être identifiées et traduites en termes de compétences à acquérir pour pratiquer ce métier :

- en premier lieu, les compétences techniques renvoient à tous les savoir-faire de la maison : le repassage, la couture, la cuisine, le ménage, les courses, etc.

- en second lieu, le contenu du travail domestique a beaucoup évolué ; il comporte de plus en plus de tâches liées à des compétences intellectuelles telles la gestion, l'organisation, l'administration, l'éducation. Il requiert des capacités d'anticipation, d'adaptation et une polyvalence importante.

- enfin, les compétences relationnelles et comportementales, qui sont encore confondues avec les qualités morales (la gentillesse, le dévouement, l'honnêteté, la propreté, la patience), se rapportent à une troisième forme de compétences qu'il faudra reconnaître. Alors qu'actuellement il n'est pas rare que le recrutement se fasse avec le certificat d'un autre employeur garantissant la moralité de la future embauchée. "C'est bien en effet accepter que chacune reste à sa place dans la reconnaissance mutuelle de l'inégalité"³.

Ces compétences n'ont pas trouvé à l'heure actuelle de forme d'apprentissage dans des formations initiales. Il

s'agit en fait, de cet "invisible" qui fait souvent la différence entre les hommes et les femmes sur tous les postes de travail et n'est pas reconnu. Elles sont au coeur des situations de travail et c'est par un accès à une formation qualifiante qu'elles pourront se reconnaître, s'intégrer et s'exercer. La réalisation d'une prestation de service repose, aussi bien lors de l'élaboration que lors de son déroulement, sur la qualité de la relation avec le client. Un seul comportement inadapté dans la chaîne de production de la prestation suffit à entraîner un dysfonctionnement qui peut être l'insatisfaction du client, mais aussi le non-respect du salarié.

Cela nous amène à dire que, pour que ces activités puissent "se professionnaliser", et soient autre chose que des tâches d'exécution, la mise en place d'un mode de management spécifique est indispensable. En effet, la particularité essentielle de ce travail est qu'il s'effectue chez des particuliers, et non à l'intérieur d'une entreprise et qu'il met constamment en jeu les "affects". La scène familiale et la scène professionnelle se superposent ou s'entremêlent. Il faut donner un espace, une place, à la scène professionnelle pour que ces tâches soient socialisées et que le professionnalisme du comportement soit intégré⁴. Le rôle de l'entreprise sera déterminant pour qualifier les salariés qui exerceront toutes ces fonctions, sociales, relationnelles, éducatives au coeur de la famille et tenir une position permettant de modifier un état de fait : celui de l'aliénation des femmes dans le service domestique. "Presque jamais le problème du travail ménager n'est abordé comme tel, comme tâche féminine aliénante ou asservissante. On dirait que la servitude domestique occulte l'analyse qui serait faite de la tâche en elle-même, qu'on la fasse chez

³ Geneviève Fraisse, *Femmes toutes mains. Essai sur le service domestique*. Editions du Seuil, 1979.

⁴ Brigitte Croff, *Seules. Génèse des emplois familiaux*, Paris, Métailié, 1994.

de mieux satisfaire la demande et de garantir à chaque intervenant un minimum de volume d'activité.

L'entreprise doit collecter toutes les offres et réorganiser la distribution du travail en fonction des besoins et des compétences des salarié(e)s. Elle devra tenir compte aussi d'horaires atypiques qui ne sont pas forcément compatibles avec ce que souhaitent les salarié(e)s, mais qui répondent aux besoins des usagers.

Cela s'avère être une nécessité pour ne pas se placer dans une logique de reconstitution d'une classe servile telle qu'en parle André Gorz⁸. Selon lui, ces emplois seraient des emplois humainement indignes. Il s'insurge d'ailleurs contre une société duelle où il y aurait les emplois nobles de l'industrie et les emplois qu'il nomme "serviles" pour lesquels il y a appauvrissement des compétences professionnelles et perte de sens. Il affirme également que tout ce qui relève des services de soins, tout ce qui est effectué bénévolement soit dans la sphère privée soit dans les activités sociales, doit le rester. Il va jusqu'à penser que le travail de l'infirmière aurait plus de sens s'il était bénévole. Il est dans le déni des situations de souffrance psychique que vivent les personnes et particulièrement les femmes qui assurent les soins à un parent dépendant, ou à une personne gravement malade, qu'elles soient bénévoles ou salariées.

André Gorz refuse de considérer qu'il y existe des possibilités d'emplois "nobles" autour de ces activités, parce qu'il a une vision réductrice de la nature de ce travail et qu'il ne peut entrevoir que c'est dans la façon dont ces activités s'exerceront qu'elles trouveront du sens et une valeur sociale. Le bénévolat en lui-même ne règle pas la façon

dont la souffrance des aidant(e)s sera reconnue et traitée. Penser que ces tâches puissent continuer de s'accomplir bénévolement alors que les besoins augmentent, c'est accepter que les femmes en portent toujours le fardeau, c'est ne pas considérer leur entrée dans le monde du travail salarié comme un phénomène irréversible, ou croire que par miracle les hommes pourront accéder à ces tâches. André Gorz confond ce qui relève de l'affectif et des obligations familiales et ce qui relève d'activités professionnalisées qui doivent trouver leur place dans l'univers domestique, comme travail qualifiant. Cette confusion ne peut disparaître que par des pratiques nouvelles et une transformation des actes qui conduiront à une perception claire pour tous sur ce qui peut être fait autrement et ce qui relève de la liberté individuelle de chacun.

L'entrée des femmes dans le monde du travail est un phénomène irréversible, du moins faut-il l'espérer. La situation inédite devant laquelle on se trouve actuellement (en raison de l'allongement de la vie et des nouvelles formes de la famille), fait que les femmes ne peuvent cumuler encore plus pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Un transfert d'activités est donc inévitable. Nous devons réussir cette transformation qui passe par la réorganisation de la sphère domestique et la structuration d'emplois nouveaux pour lutter contre une forme d'emploi qui admet en contre-partie un accroissement des inégalités et une ségrégation dont les femmes feront les premières les frais.

Socialiser ce travail : une mission essentielle pour l'entreprise de services aux personnes.

La socialisation d'un tel type de travail requiert un niveau *ingénierie* globale d'organisation et de formation continue aussi performant que dans l'industrie.

⁸ André Gorz, *Métamorphoses du Travail-Quête du Sens*, Paris, Galilée, 1988.

Une prise de conscience de l'intelligence à mettre en œuvre dans ces activités, pour les extraire d'une logique de petits boulots et intégrer dans leur définition les bouleversements qui ont eu lieu dans les 30 dernières années s'impose donc : prise de conscience

- du statut de la femme, à la maison et au travail,
- des modifications du partage des tâches entre hommes et femmes à l'intérieur de la famille,
- de la prise en charge des personnes dépendantes,
- de l'augmentation des familles monoparentales et des familles recomposées,
- du mode d'organisation et de croissance des villes.

L'entreprise compétente devra assurer les médiations et les régulations nécessaires à la qualité des prestations pour les usagers, en agissant principalement sur les missions des salariés.

Toutes les étapes du processus de travail doivent être contrôlées :

- *tout d'abord, au niveau de l'engagement de la prestation et de la contractualisation avec le demandeur:*
 - Qui va définir les tâches à exécuter et le contenu du travail ?
 - Qui va décider du nombre d'heures de travail nécessaires à l'exécution des tâches et de ce qui peut être fait dans le temps imparti ?
 - Comment discerner pour l'usager ce qui relève des activités familiales de ce qui sera délégué à des professionnels ? Pourquoi confier certaines tâches plutôt que d'autres ? L'incorporation de ces tâches par les femmes ne facilite pas leur délégué.
- *Puis, tout au long du déroulement de la prestation.*

quels arrangements suppose la construction de situations qui se jouent entre employeurs et employés, et avec les personnes pour lesquelles la prestation est effectuée : enfant, personne malade, adulte dépendant ? La présence d'un(e) salarié(e) dans la famille suppose des remodelages des frontières des intimités familiales et personnelles, entre le "dedans" et le "dehors" de l'espace domestique, une articulation des temporalités, un partage des objets, des formes de coordination de l'action et de redistribution des activités. Ces problèmes sont à résoudre de façon permanente ; en effet, ils apparaissent et doivent être traités dans le vécu des situations. L'analyse des pratiques, lors de réunions de travail qui mettent en présence tous les acteurs, salariés, usagers, devrait permettre de les aborder. Tous ces arbitrages se font par l'intermédiaire de l'entreprise et sont consignés dans des règles de travail élaborées collectivement et où l'usager a une place centrale.

- Un nouveau statut pour l'usager qui "d'ayant-droit" devient "usager-client" et employeur.

Avec les nouvelles mesures et le frein mis par l'État aux prestations sociales, l'usager du service est en train de passer du statut "d'ayant-droit" au statut de client. Cette modification change les règles du jeu puisque ce n'est plus le service prestataire qui est l'employeur et qui a toute puissance sur la façon dont la prestation est réalisée. Qu'est-ce que cela va modifier en termes d'exigence du client par rapport à la qualité du service rendu, puisqu'il paye directement une prestation (en partie ou en totalité) ? La qualité n'est pas forcément dans le "tout faire à la place de", ni dans l'obéissance totale ; c'est précisément à cet endroit qu'on reconnaîtra la fonction de l'entreprise pour définir le rôle du ou de la salarié(e).

La question de la professionnalisation ne saurait se penser uniquement du côté des employés, elle doit se penser également du côté de l'employeur. La fonction d'employeur, en tant que donneur d'ordres, ne peut être entièrement remplie par le particulier qui est trop partie prenante dans la situation. Même s'ils payent, il n'est pas forcément souhaitable que les particuliers aient le pouvoir total de décider de ce qui doit être fait. Parallèlement, la personne embauchée devra être capable de prendre du recul et de situer sa pratique dans l'écart qui existe entre le savoir-faire professionnel, tel qu'il a été appris et tel qu'il doit s'effectuer selon des normes (hygiène, technicité, diététique...etc.) et les conditions de réalisation d'exercice du travail en présence des gens chez eux, dans leur espace privé et intime, avec les représentations qu'ils ont de ces activités et de leur exécution. C'est dans cet écart que le professionnalisme va s'inscrire et se donner à voir.

Le fait que ces activités trouvent une place professionnelle au domicile des familles met en jeu la manière dont les échanges affectifs et les échanges d'argent vont pouvoir s'organiser à l'intérieur de la famille. Les échanges marchands entre les employeurs et les employés posent une série de problèmes humains où les affects ont une telle importance, qu'il faut trouver un moyen de les réguler. Qu'est-ce qui peut se payer ? Qu'est-ce qui doit rester gratuit ? L'introduction d'une personne salariée va déstabiliser la maîtresse de maison dans son pouvoir à l'intérieur de son logement. Elle devient l'enjeu de conflits entre une définition des compétences maternelles comme innées et instinctives, ou des compétences d'une fille envers sa mère dépendante, et une professionnalisation qui viendrait remettre en question certains préjugés ou certaines façons de faire. Les modèles de la "mère exemplaire" et de la "fille totalement dévouée à ses pa-

rents" peuvent être remis en question. Le fait que certains échanges aient lieu dans un cadre contractuel, va redéfinir profondément les normes relationnelles, les droits et les devoirs de chacun et rendre socialement possible une relation de service. Par le biais de ces emplois, un nouveau partage des frontières entre espace privé et espace public est en train de s'opérer à l'intérieur même de la scène familiale.

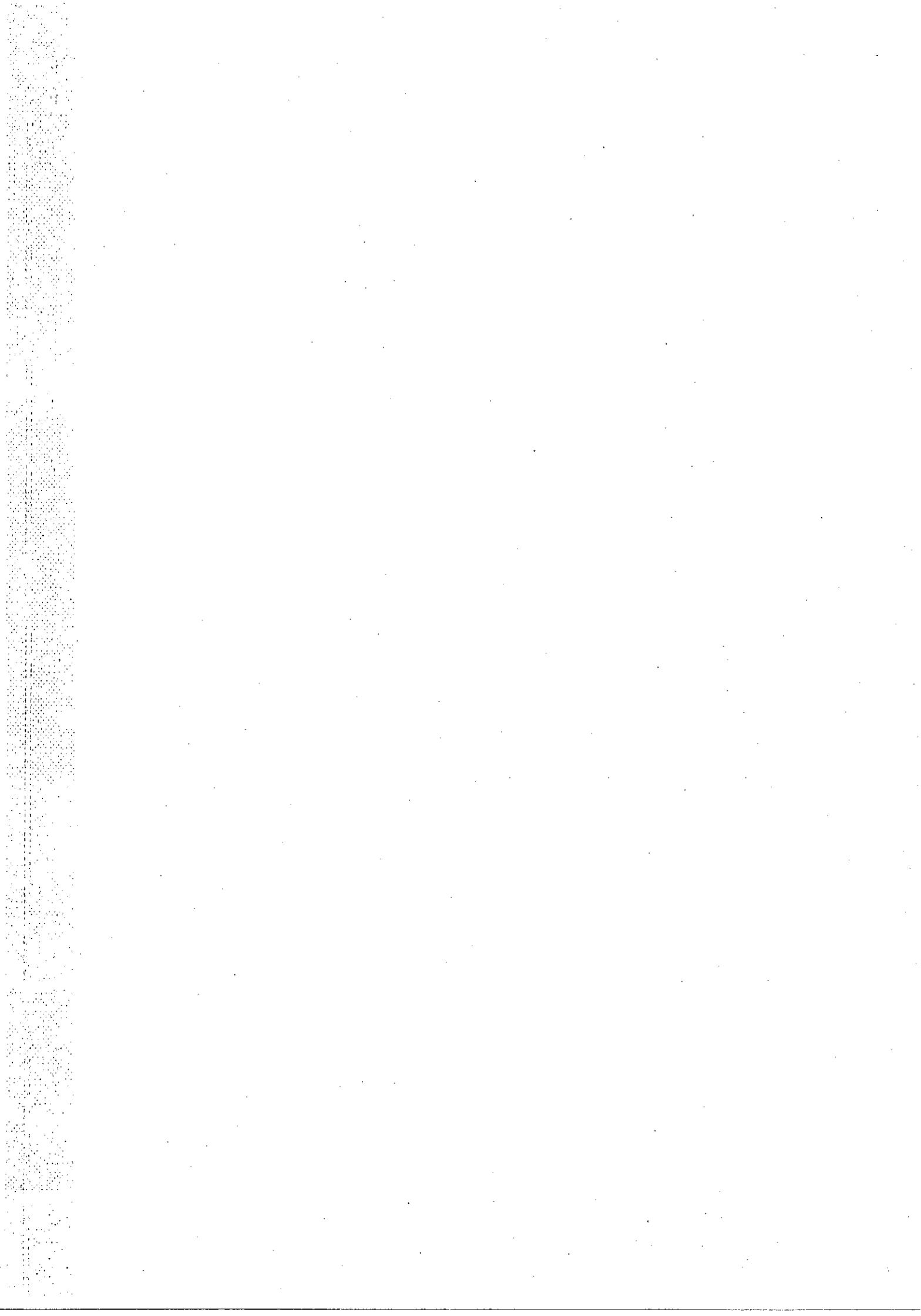
- Dans ce contexte, quels seront les modes de régulation mis en oeuvre par l'État et ses institutions ?

La fin de l'État-Providence ne signifie pas le désengagement total de l'État. Son rôle est de continuer d'être garant de l'accès pour tous à ces services. L'État peut aussi imposer des obligations aux entreprises ou aux associations au moment de la délivrance des agréments. Le Conseil économique et social proposait "d'unifier les procédures de contrôle pour soumettre toutes les entités prestataires à un même organisme chargé de définir, de faire évoluer et de contrôler techniquement la qualité des prestations ainsi que l'instauration d'un organisme de qualification délivrant des accréditations aux prestataires professionnels des services aux personnes." L'État peut enfin participer à la réorganisation de la sphère domestique par une politique familiale qui prenne en compte toutes les évolutions démographiques. On constate que la dépendance repose en totalité sur les familles mais ne fait pas partie des préoccupations de la politique familiale actuelle.

Qui va décider de ce qui est public et de ce qui est privé ? L'État ? La famille ? L'entreprise de services aux personnes ? Les remaniements que pourrait susciter l'emploi d'un ou d'une salarié(e) dans la division sexuelle des activités familiales et des fonctionnements familiaux permet d'entrevoir la subversion contenue dans une organisation

de travail capable de se représenter et de mettre en oeuvre ces activités sur un autre mode que celui de la servilité ou de rapports de domination. Le débat sur le partage du travail et sur la définition même que nous donnerons au travail ne peut que s'enrichir de la prise en compte de la manière dont nous organiserons et mettrons en oeuvre les conditions d'exercice de ces activités. Ce contexte de pénurie d'emplois conduira-t-il à l'introduction de la mixité dans ce secteur ? Le risque d'un approfondissement des inégalités existe en dépit de la volonté politique d'égalité professionnelle inscrite dans le Code du Travail depuis la Loi de 1983.

Enfin, si l'exercice de la citoyenneté pour tous passe par l'accès des femmes à la sphère publique, afin d'orienter les décisions politiques au niveau local, régional et national, la question de la parité économique et de l'accès à des emplois qualifiés, rémunérés s'avère incontournable, tout comme celle enfin de la parité domestique qui, en dernière instance, sera la clef du processus de démocratisation, et celle de la parité politique. Vus sous cet angle, les emplois de service aux personnes prennent plus de sens.



EMPLOI FAMILIAL ET DÉMOCRATIE : DE QUELQUES DIFFICULTÉS A FAIRE BON MÉNAGE

par
Michel Lallement
sociologue
Set/Métis - Paris 1

Faut-il s'y attarder ? Les traits caractéristiques de l'épuisement du modèle dominant d'intégration sociale et de performance économique ont été abondamment décrits au cours de ces dernières années. Hier relayée par un système d'acteurs sociaux en capacité de négocier centralement la répartition des gains de productivité, la synergie entre régulation marchande et action étatique s'est affaiblie depuis le milieu des années 1970 (Laville, 1994). Conséquence parmi de nombreuses autres, cette grande transformation a enfanté ce que R. Castel (1991) a nommé une "vulnérabilité relationnelle". Cette vulnérabilité s'ordonne selon deux axes (Intégration ou non par le travail, insertion ou non dans un tissu de sociabilité d'origine socio-familiale) dont le croisement structure un espace sur lequel s'inscrivent les figures typiques de la "désaffiliation". R. Castel y a suffisamment insisté également pour que l'on n'y revienne pas en détail : la généralisation de la couverture assurantielle qui a accompagné la consolidation de la société salariale au XXème siècle ne s'est guère accommodée de la fin du plein-emploi. La montée d'un chômage de masse a érodé les fondements socio-juridiques du compromis fordien d'après-guerre en raison de l'exclusion d'un plus grand nombre hors d'un système de protection sociale dont le bénéfice était acquis par la participation au système productif.

Pour parer à la double déficience de l'Etat-Providence et du marché, la famille (ou la parentèle pour être plus exact) s'est vue soudainement parer de toutes les vertus possibles. N'est-elle pas après tout un vecteur de solidarité plus robuste et plus stable que tous les agencements institutionnels basés sur le principe de redistribution étatique ? Ne favorise-t-elle point le discernement dans l'appréciation des degrés d'urgence et de besoin, jugement nuancé dont est bien incapable, vieille critique

hayekienne, la logique aveugle du marché ? Dans le même temps, les "nouvelles demandes" des familles (tendance à l'externalisation de certains services et activités) ont été considérées par les pouvoirs publics comme un levier privilégié en faveur de la création d'emplois nouveaux. L'intérêt pour les services de proximité s'inscrit indéniablement dans une telle dynamique. A défaut de constituer le remède miracle dans la lutte contre le chômage, les mesures régulièrement promulguées attestent de cette attention constante pour la famille comme source d'emplois potentiels : exonération de charges sociales (depuis 1987), prestation monétaire en faveur d'un employeur qui embauche à son domicile un(e) garde d'enfant, exonération d'impôt (1992), chèque emploi-service (1993-94)... Il ne faut pas sous-estimer l'impact quantitatif de cette politique. Au milieu des années 1980, l'on décomptait en France, selon l'Institution de Retraite Complémentaire des Employés de Particuliers, près de 460 000 employeurs. Au début 1994, plus de 700 000 employeurs privés recouraient à 450 000 employés de maison - soit 90 000 équivalents temps plein - pour des tâches de ménage, de garde d'enfants ou de personnes âgées (Zilberman, 1995). Les premières évaluations de l'impact du chèque emploi-service étaient également jugées plutôt positives par leurs promoteurs : 160 000 emplois à temps partiel auraient été créés ou officialisés, selon le Ministère du travail, un an après la mise en place de cet outil qui simplifie la procédure de rémunération. Une enquête menée auprès d'un échantillon d'employeurs et de salariés concernés par ces chèques montre que, pour les deux-tiers des utilisateurs, il s'agit de création nette d'emplois. En revanche, le temps de travail moyen de ces employés familiaux était, au moment de l'enquête, d'environ 4 à 5 heures par semaine (contre 8 heures en moyenne

pour les emplois familiaux en France) (Asseraf, 1996).

Partant de ces quelques constats, les réflexions qui suivent sont avant tout celles d'un néophyte quelque peu candide, vierge de toute expérience de recherche empirique dans le champ considéré. C'est donc à la fois sur le mode du questionnement critique plutôt que sur celui de l'affirmation, que je me propose de contribuer au débat. En m'appuyant sur une concise analyse de contenu de rapports "officiels" (Grefre, 1990 ; Bailly, 1996 ; *Europe sociale*, 1996), je m'interrogerai d'abord assez rapidement sur ce qu'il convient d'entendre par services de proximité et emplois familiaux avant d'esquisser réflexions et arguments sur le thème des enjeux politiques liés au développement de ces emplois de service. Le travail collectif, réalisé et publié récemment sous la direction de J.C. Kaufmann (1996), me servira notamment de point d'appui privilégié en ce sens.

I. EMPLOIS FAMILIAUX ET POLITIQUE DU TRAVAIL

Dans les rapports et publications "officiels", les services de proximité désignent avant tout des activités qui impliquent une co-présence physique des protagonistes de la relation¹. Ces services ont pour second trait spécifique un caractère composite qui tient tout à la fois au "mixage des partenariats", à l'articulation souvent ambiguë entre travail salarié et bénévolat et à l'hybridation des formes d'économie impliquées. Comme l'a souvent rappelé J.L. Laville, ces nouveaux services

¹ Tel n'est pas le cas dans la problématique dite de l'économie solidaire. Pour les chercheurs qui s'en réclament, la proximité ne renvoie pas exclusivement à une dimension territoriale mais également à la façon dont elle éprouvée subjectivement par les acteurs.

soi ou chez les autres" (Geneviève Fraisse)⁵.

Dans les années 50, Louis Le Guillant, fondateur de la psychodynamique du travail, a analysé le crime des sœurs Papin, deux bonnes qui avaient assassiné leurs patronnes. Son travail confirme non seulement le fait que la structure même du service est aliénante et qu'à cela s'ajoutent les incidences psychopathologiques de la condition domestique et le caractère pathogène de la relation duelle, patron / serviteur. La relation est d'autant plus pathogène quand il s'agit d'une relation féminine, employée-patronne, qui vient mettre en miroir une oppression commune aux deux femmes (qu'elle soit employée ou patronne) et qui est l'oppression féminine. Cette découverte était une démonstration irréfutable du caractère humiliant du service privé, inhérent à la fonction. Au vu de toutes ces analyses, croire qu'il suffirait de former des salariés ayant les qualités morales requises pour les rendre autonomes et aptes à produire un service de qualité est un leurre.

Si les femmes ont souhaité entrer dans la vie active, y compris dans des emplois qui ne leur convenaient pas, c'était pour sortir de l'isolement et de l'enfermement au foyer et afin de trouver une identité sociale. Les emplois de services aux personnes ne pourront se structurer sans prendre en compte tous ces éléments, et devront par conséquent se donner les moyens d'un aménagement adapté qui socialise ces activités.

Quinze années de direction d'un service aux personnes où nous faisons travailler 200 personnes pour environ 170 équivalents plein temps, nous permettront de donner quelques pistes et de décrire deux missions indispensables à

⁵ Geneviève Fraisse. op. cit.

tenir pour toute structure de service qui se veut cohérente dans la garantie du respect de la dignité de ses salariées, même à leur insu.

1 - la prise en charge de la distribution des heures de travail doit se faire par l'entreprise

2 - l'entreprise de services aux personnes doit être capable d'administrer le processus de travail dans toutes les étapes de la production du service.

Notre expérience confirme les travaux de Geneviève Fraisse et Louis Le Guillant. Nous ajouterons à cela la prise en compte de la souffrance mentale liée à la prise en charge de la dépendance et des situations de travail mortifères à vivre et à partager entre femmes également.

La distribution des heures de travail par l'entreprise.

Les derniers chiffres de la DARES⁶ faisaient état de 160.000 employeurs particuliers de plus pour 1995. Cela représente 20.000 "équivalents temps plein", soit une moyenne mensuelle de 21 heures.

Ce temps partiel non choisi ne permet pas de vivre. La protection sociale est faible et la convention collective ne reconnaît pas la valeur sociale de ce travail par un salaire décent.

Le rapport du Conseil Économique et Social⁷ souligne avec justesse que la viabilité économique d'une structure prestataire de services ne peut être assurée que si elle est en mesure de répondre à des demandes multiformes. La polyvalence des fonctions permet

⁶ S. Zilberman, "Le chèque Emploi Service: un an d'expérimentation, premières synthèses". DARES, 1995, N°502.

⁷ Rapport du CES, présenté par J.P. Bailly. *Le développement des services de proximité*, JOCES, fév 1996.

s'inscrivent dans un complexe qui allie de façon variable selon les cas :

- des relations marchandes : le bénéficiaire est un client qui consomme une prestation ;

- des relations non marchandes : le bénéficiaire acquiert presque statut d'usager puisque le service est procuré grâce au soutien de collectivités publiques au nom du principe redistributif ;

- des relations non monétaires : l'entraide et la réciprocité sont ici au fondement des relations entre individus et groupes.

Dans l'espace protéiforme des services de proximité, l'hétérogénéité est de règle. Coexistent aujourd'hui des activités consacrées à la réhabilitation de l'espace urbain et à la protection de l'environnement, des occupations dédiées au développement des politiques culturelles et à la conservation du patrimoine, des réseaux d'entraide animés par un souci de solidarité sociale, etc. Au sein de cette galaxie, les services aux familles forment à eux seuls une planète entière. Les emplois familiaux sont même, semble-t-il, ceux qui ont suscité le plus vif intérêt politique au cours de ces dernières années. Comme le note J.P. Bailly, rapporteur du Conseil économique et social sur le développement des services de proximité, "le domaine des services de la vie quotidienne s'impose comme le coeur des services de proximité (...) et ce domaine est celui qui se révèle le plus prometteur en emplois" (1996, p. 44). Mais de quoi ce domaine est-il donc composé ? Les emplois concernés rassemblent en fait, pêle-mêle, tâches ménagères (ménage, lavage, repassage, jardinage...), aide aux personnes âgées et dépendantes (préparation des repas, aide à l'habillage et à la toilette, accompagnement...), garde d'enfants, assistance à l'enseignement et à l'éducation, accompagnement des jeunes en difficulté... Occupés sous les statuts les plus divers (des contrats à

durée indéterminée aux contrats de qualification), ces emplois sont féminins dans leur immense majorité (99 % selon l'enquête I.R.C.E.M. précitée) et souvent à temps partiel.

Les emplois familiaux consolident plus que jamais, on le voit, la puissance de l'association entre travail féminin et travail à temps partiel. La radicalisation de l'association est telle que ces emplois se présentent, sur certains points, comme l'envers exact du type masculin dominant jusqu'à aujourd'hui. Préfiguration du contrat d'activité dont les contours ont été dessinés par le rapport Boissonnat ? Ils affichent en tous les cas des particularismes qui en font un des préludes à la "féminisation" de la relation d'emploi, aux sens multiples et ambivalents où F. de Singly propose d'utiliser ce terme. F. de Singly (1993, p. 132) remarque ainsi que l'idée de "féminisation" de la société désigne des processus contradictoires, tant la généralisation de valeurs et pratiques attribuées au monde des femmes (consommation alimentaire de plus en plus allégée par exemple) que l'entrée des femmes sur des segments sociaux (marché du travail, responsabilités politiques...) desquels elles étaient traditionnellement exclues et qui les conduit alors à adopter des pratiques et valeurs masculines. Dans le cas des emplois familiaux, la première dimension est plus qu'évidente. Ces emplois participent en effet du mouvement de valorisation marchande des caractéristiques traditionnelles du travail domestique recensées, il y a quelques années déjà, par D. Chabaud-Rychter, D. Fougeyrollas-Schwebel et F. Sonthonnax (1985) : homogénéisation des espaces domestiques et salariés, morcellement du temps, auto-contrôle lié notamment - et c'est un euphémisme - à la faible objectivation des relations familiales. Réserveons pour plus tard le traitement de la première dimension et attardons-nous sur les deux dernières.

Le morcellement des tâches et des temps ne fait d'abord aucun doute : un emploi de ménage représente aujourd'hui environ l'équivalent d'1/6 de temps plein et la garde d'enfant ou d'une personne âgée un peu moins de la moitié (Bailly, 1996). Trois conséquences en dérivent directement. Tout d'abord, et pour des raisons qui ont peu à voir avec les arguments habituellement mobilisés pour en rendre raison (compétitivité internationale accrue, besoin de réactivité...), le temps industriel taylorien, linéaire et prédécoupé, est remplacé ici par une temporalité de l'activité professionnelle qui s'articule de façon plus souple et plus émiettée aux autres temps de la vie quotidienne. Ensuite, à l'opposition employeur unique/collectif salarié se substitue la relation salarié unique/collectif d'employeurs (formalisé ou non); renversement dont les implications sociales et juridiques sont encore à explorer. Enfin, comme l'a noté M. Piore à propos des emplois les moins qualifiés² du marché secondaire, la spécialisation tend à s'effacer au profit d'une polyvalence acquise au fil de l'expérience de façon à pouvoir répondre à la multiplicité des demandes et à s'ajuster ainsi aux exigences des postes et employeurs successifs.

L'auto-contrôle et la faible objectivation des rapports sociaux, autres caractéristiques du travail domestique, n'ont rien de nouveau ni d'original dans l'univers productif *lato sensu*. Les employées de maison du XIX^e siècle figurent certainement parmi les salariées éponymes qui ont tôt éprouvé les ambiguïtés de la double dépendance marchande et domestique. Pour m'être intéressé il y a quelques années au cas du travail à domicile, j'avais pu égale-

ment noter l'efficacité plus que symbolique d'une relation peu régieementée entre salarié et employeur (Lallement, 1991). Encore aujourd'hui, la logique structurante de cette forme d'emploi est celle de l'échange social, autrement dit celle d'un ajustement souple des attentes et des contributions réciproques fonctionnant sur la base d'un sentiment de confiance mutuel d'autant plus développé que la personnalisation des relations (d'ordre quasi familial) prend le pas sur les statuts institués par le contrat de travail. Dans la confection, il est inutile de préciser les implications multiples de ce mode d'interaction sur l'organisation d'un travail aisément "pliable" au gré des caprices de la mode et donc fait d'incertitudes, de "coups de bourre" et de longues mortes saisons mêlés. Dans le cas des emplois familiaux, une telle ambiguïté ne cesse non plus de courir et elle n'est pas étrangère d'ailleurs, comme nous le verrons ultérieurement, aux freins et aux malentendus qui touchent à la professionnalisation de ces activités.

Une question mérite cependant d'emblée d'être versée au débat : celle de la constitution de droits collectifs pour des individus qui nouent des relations personnalisées au sein d'espaces où les ajustements informels priment en règle général sur le recours au droit. Cette réflexion peut paraître saugrenue. En effet, à la suite d'une longue tradition philosophique, dont l'expression la plus achevée reste certainement l'ouvrage de H. Arendt consacrée à la condition humaine (1961), le travail est régulièrement rabattu du côté du domaine privé et inscrit au registre de la seule nécessité. Cette vision est finalement très naturaliste puisqu'elle assimile le travailleur à un *animal laborans* expulsé du monde "dans la mesure où il est enfermé dans le privé de son corps, captif de la satisfaction de besoins que nul ne peut partager et que personne ne saurait pleinement communiquer" (Arendt, *Ibid.*, pp.

² Du moins les emplois dont l'occupation légitime ne dépend pas d'une qualification objectivée par la détention d'un titre scolaire.

133-134). Si elle puise à de multiples sources - de la représentation de l'action chez les Grecs aux théories de la valeur des classiques (Marx y compris) -, cette conceptualisation abstraite du travail est également prisonnière des schémas utilitaristes qui se sont progressivement imposés au début des années 1870 en économie et qui, depuis, ont fait le lit des théories orthodoxes. Et ce n'est peut-être pas le moindre des paradoxes que ce soit précisément sur la base d'une lecture étroitement economiciste du travail que se déploient, hier comme aujourd'hui, les charges les plus virulentes à l'encontre de la place du travail dans les économies contemporaines... Mais, sans même évoquer les formes de construction sociale du travail et des interactions de travail, revenons-en aux liaisons entre travail et politique. Le siècle qui finit de s'écouler est témoin de leur étroite imbrication bien plutôt que de leur opposition systématique : la codification des relations de travail à la fin du siècle dernier ne pourrait faire sens en effet si l'on ignorait l'enjeu politique associé au traitement de la question sociale. L'écart entre isonomie politique et inégalités économiques et sociales est, on le sait, l'un des prétextes majeurs à la politique d'intégration du monde ouvrier (par l'école, par la reconnaissance des droits syndicaux...) promue par la III^{ème} République. D'une certaine façon, c'est à une contradiction similaire auquel nous devons faire face aujourd'hui : les droits des salariés en tant que citoyens ont été reconnus, au moins formellement, au sein de l'entreprise au moment précis où la mise à l'écart involontaire hors de l'univers productif devenait de plus en plus courante et stigmatisante, stimulant par là même une nouvelle interrogation sur les liens entre citoyenneté et intégration sociale.

Dans la reconfiguration des normes qui touchent au marché du travail, les emplois familiaux sont un excellent révéla-

teur de ces nouveaux enjeux politiques liés à l'emploi. A l'heure actuelle, trois lignes directrices sont explorées pour les intégrer dans une telle problématique. Pour simplifier, l'on pourrait dire que la première absorbe la question sous couvert de préoccupations economicistes, que la seconde sépare radicalement logique marchande et logique politique pour mieux disqualifier les services de proximité au nom des risques de néo-domesticité. La troisième, enfin, tente d'inventer une nouvelle articulation entre régulation économique et construction démocratique des relations de travail et d'emploi. Je me propose d'explorer maintenant chacune de ces directions pour en discuter à la fois les points saillants et les faiblesses.

2. FAMILLE, MODE D'EMPLOI : ENTRE MALENTENDUS ET EMPIÈTEMENTS

Famille, mode d'emploi ? En un premier sens, cette association entre les deux termes ne fait aucun doute si l'on considère l'argumentaire régulièrement développé par les pouvoirs publics : la famille serait, en une période de chômage chronique, une source potentielle d'emplois nouveaux. Plusieurs simulations économétriques permettent effectivement de conclure en ce sens³. Il importe peu de pointer ici les forces et les faiblesses inhérentes à ces exercices de macro-économie appli-

³ Les simulations de G. Cette et P. Cunéo à l'INSEE et au BIPE évaluent à environ 150 000 le nombre potentiel de créations d'emplois de proximité en France ; ceux de J. Vignon (cellule de prospective de la commission européenne) aboutissent à une fourchette possible de 700 000 à 2 000 000 emplois nouveaux en 5 ans pour la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne dans le cadre des démarches d'initiatives locales de développement, etc.

quée pour en contester, peu ou prou, les résultats. Interroger les postulats sur lesquels s'adossent tous les raisonnements, rhétoriques, mises en calcul... qui militent en faveur des politiques incitatives s'avère en revanche beaucoup plus instructif d'un point de vue sociologique. Parmi les "bonnes" raisons avancées, l'évolution des structures familiales est indéniablement celle qui prédomine dans le discours officiel (rapport Greffe, p. 39 ; rapport Bailly, p. 46 ; etc.) : le nombre croissant de familles monoparentales, l'importante augmentation du travail féminin, le poids démographique du troisième âge, les transformations du mode de vie domestique, etc., inciteraient à l'externalisation du travail domestique et déboucheraient donc, au profit de l'emploi, sur de nouvelles rationalisations des espaces privés et publics. Reconnaissons que le propos n'est pas complètement dénué de pertinence. En nette croissance depuis les années 1970, le nombre de repas pris hors du domicile au profit des restaurants, cantines, fast-food... fournit un indicateur pertinent de ce mouvement d'ensemble. En rupture avec le modèle dominant jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale (prise en charge complète de l'enfant par la mère au foyer), le développement de la scolarisation et l'autonomie féminine ont également contribué à légitimer les pratiques de délégation éducative. "Pour que le fils ou la fille puissent devenir lui-même (elle-même), il ne doit pas être soumis qu'à l'influence de ses parents, aussi bons soient-ils. C'est dans la circulation de l'enfant dans l'espace social que ce dernier acquiert les conditions de son émancipation, c'est-à-dire de sa sortie "définitive" de la maison familiale" (de Singly, Maunay, 1996, p. 95). Mais, même additionnés à d'autres bons arguments, ces constats ne suffisent pas à justifier l'équation trop simple qui lie, dans l'esprit des promoteurs des politi-

ques publiques, "nouveaux besoins" et "nouveaux emplois" familiaux.

Famille, mode d'emploi : il convient en fait de prendre au mot le sens d'une telle expression pour se convaincre du bien-fondé de la remarque précédente. Car, à y regarder de près, les formes d'aide et de solidarité au sein des réseaux de parenté n'ont rien d'un simple substitut aux relations marchandes (Kaufmann, 1996). Les échanges au sein de la parentèle fonctionnent d'abord selon des principes qui varient toujours d'un groupe social à l'autre : mobilisation des liens forts dans les milieux modestes avec soutien mutuel inconditionnel, sollicitation des réseaux amicaux dans les classes moyennes et plus forte exigence d'autonomie (Pitrou, 1977 ; Martin, 1994). Et lorsqu'au sein des classes supérieures, les réseaux d'échange et de soutien familiaux sont actifs, ils sont généralement plus efficaces non seulement parce que mieux structurés mais également parce que que les règles qui gouvernent les pratiques d'entraide sont plus exigeantes que dans les autres groupes sociaux (Coenen-Huther, Kellerhals, von Allmen, 1994). Par ailleurs, le modèle du don-contre don est certainement le plus à même de rendre compte des relations d'échange au sein de la parenté. Les liens qui se tissent à cette occasion, entre enfants et parents dans la plupart des cas, combinent dépendance de fait et autonomie affichée par les uns et les autres. Cas de figure classique en sociologie cognitive : parce que difficilement supportable entre proches, le sentiment d'obligation et de dépendance qu'engendre la dette est recouvert par le voile de la mauvaise foi partagée. Pour que perdure la relation, les uns comme les autres ont tout intérêt en effet à se donner l'illusion de la gratuité pour pouvoir marier échange de service et autonomie. On peut atteindre ainsi une situation de dette mutuelle positive, chacun ignorant délibérément l'état exact de son compte, débiteur ou

créditeur, parce qu'être proche ou parent c'est peut-être aussi n'avoir jamais envie d'être complètement quitte (Déchaux, 1996 ; Godbout, 1994). Ce jeu complexe atteint un paroxysme paradoxal dans les situations de dépendance et de besoins les plus aigus. Comme le remarque justement C. Martin, "on aide d'autant plus ceux qui ont le moins besoin". En d'autres termes, "quand le soutien est synonyme de production d'une dépendance, il tend à dissuader le donateur et le donataire, l'un risquant de n'avoir aucune forme de contrepartie, l'autre de subir une disqualification sociale et relationnelle trop pesante" (Martin, 1994, p. 243). En bref, contrairement au sens commun véhiculé par la métaphore géologique abondamment utilisée ici et là - celle de "gisements d'emplois" en l'occurrence -, il est peu probant d'envisager les emplois familiaux comme simple transfert linéaire de services domestiques, sauf à transformer alors radicalement les normes relationnelles et les logiques culturelles qui structurent aujourd'hui les relations de parentèle.

Dans les rapports Bailly et Greffe, l'espoir placé dans les "nouveaux services" n'a d'égal que l'insistance à éviter le travers purement assistanciel. Ainsi, "dans la perspective de services de proximité développés pour répondre à des besoins, la satisfaction de ces besoins, condition du maintien de la demande de services, suppose, la plupart des spécialistes y insistent, que ces services soient les plus professionnels possibles" (Greffe, 1990, p. 63-64). Ou encore : il "est important que les emplois créés ne le soient pas artificiellement mais répondent à une demande réelle. Car le travail ne peut véritablement prendre sens et avoir la valeur identitaire et intégratrice qu'on lui reconnaît que s'il s'agit d'un travail réellement utile et perçu comme tel à la fois par celui qui en bénéficie et par celui qui l'exécute. Sinon, on a tout simplement affaire à une pseudo-activité qu'on

pourrait qualifier d'occupationnelle" (Bailly, 1996, p. 65). Cette bonne volonté s'épuise pourtant rapidement au contact de la contradiction centrale qui fonde la démarche : comment en effet concilier un objectif d'insertion par l'économique pour des populations en situation marginale avec une exigence de professionnalité que, par définition, ces populations ne peuvent satisfaire que difficilement ? A quoi servirait d'ailleurs une telle politique d'insertion si les groupes visés étaient aisément "employables" ? Dans cette rhétorique publique, le *double blind* est plus qu'évident : sont retenus comme bénéficiaires potentiels des emplois familiaux des individus en situation vulnérable, individus dont on attend dans le même temps qu'ils présentent tous les traits caractéristiques du professionnel de la relation de service (vocation et technicité, capacité à se centrer sur le client et à ajuster ses prestations à des demandes multiples...).

Le malentendu de la professionnalisation (fin ou moyen de l'insertion ?) s'illustre à merveille avec le cas des assistantes maternelles. Dans le discours des nourrices, la pratique repose toute entière sur l'amour des enfants. Dérivé naturel de l'amour porté à ses propres enfants, la tendresse affichée pour les enfants d'autrui serait le garant de la compétence professionnelle. "Cette représentation de l'amour maternel leur interdit donc de penser que les savoir-faire puissent réellement s'acquérir ailleurs que dans l'expérience maternelle ; toutefois elles conçoivent que ces compétences s'accroissent ou s'améliorent avec la durée de l'expérience, beaucoup plus qu'avec des formations spécifiques d'ailleurs fortement soupçonnées de conduire à des postures de techniciennes, moins chaleureuses et moins vertueuses. Ceci permet de comprendre ce qui, chez une partie de ces personnes, fait résistance à la professionnalisation et donc à la formation" (de Ridder, Legrand,

1996, p. 131). De toutes les manières, l'accès des assistantes maternelles au statut de professionnel au sens d'E. Freidson est d'autant plus compromis qu'elles n'offrent pas, à la différence du médecin, de l'avocat..., de compétences spécifiques dont leurs clients seraient démunis, qu'il n'existe pas non plus de savoir objectivé et partagé qui fonde une compétence institutionnellement garantie, que les pouvoirs réglementaires propres à une profession sont quasi-inexistants (Importance de l'offre de travail au noir)... G. de Ridder et C. Legrand achèvent la démonstration en auscultant finement la population des nourrices. A l'examen, deux groupes se distinguent nettement. En dépit du statut de salariées dont elles bénéficient, les nourrices agréées, premier ensemble, ont une pratique et des représentations qui les lient davantage au rôle de mère (dont elles assument l'extension à d'autres que leurs propres enfants) qu'à celui d'employée. Les nourrices non agréées en revanche sont plus qualifiées, disposent d'un bagage technique et culturel qui les rapprochent des professionnelles de la petite enfance (puéricultrices, aides-soignantes...) et sont beaucoup moins prompts à valoriser une conception familialiste de la garde d'enfant. Enfin, et surtout, ces femmes plus jeunes, souvent mariées à des hommes occupant des postes à responsabilité plus élevée que les conjoints des nourrices précédentes, n'envisagent leur emploi que comme un tremplin vers une autre activité salariée. C'est ici que le malentendu prend une tournure nouvelle : alors que, issues des classes moyennes en majorité, les familles qui ont recours aux assistantes maternelles envisagent la garde dans une perspective proche des pratiques et valeurs éducatives dominantes en crèche (relations marchandes plus nettement marquées entre offreurs et demandeurs du service, attention portée à l'éveil des enfants), ce sont précisé-

ment les nourrices les plus éloignées d'un tel modèle qui font carrière dans le métier.

Sur un plan microsociologique, une autre exigence informe la relation d'emploi dans les services domiciliés. Cette dernière brille d'un éclat tout particulier dans le cas de l'aide à domicile. Etre employé(e) familial(e) oblige à savoir tenir la bonne distance, celle qui crédibilise l'engagement professionnel dans un univers où les relations personnalisées, pour ne pas dire affectives, sont également la garantie d'un ordre social viable. Support à de nombreux rapports d'opposition et de domination, l'interaction qui se joue dans la relation d'emploi à domicile oblige à un dosage subtil entre formes d'implications multiples qui n'est pas sans provoquer là encore malentendus et empiétements. Des aides familiales, chargées des tâches de ménage (nettoyage, vaisselle...), de l'entretien du linge (repassage, raccommodage, couture, lavage), de la cuisine, du soin aux enfants, des courses, des démarches administratives..., l'on attend par exemple une tâche impossible : celui de suppléer la mère de famille tout en respectant l'intégrité familiale. Ici aussi les qualités réputées quasi-naturelles des femmes (n'ont-elles pas bénéficié d'un apprentissage de fait en exerçant leur métier de petite et de jeune fille ?) les prédisposent à ce rôle de mère par procuration. Comme dans le cas des assistantes maternelles, professionnalisme et emploi familial font donc difficilement bon ménage. Les travaux de B. Duriez (1996) attestent en tous les cas d'un paradoxe de même nature : lorsque la demande est le fait des classes moyennes, l'exigence de compétences techniques domine aux dépens de la quête de soutien social. L'exigence de service marchand traditionnel primant, le recours à des femmes moins qualifiées (aides ménagères, femmes de ménage) tend de ce fait à se substituer aujourd'hui à celui des aides fami-

liales. Dans les milieux plus modestes, la demande de soutien dépasse largement la seule dimension technique et touche tant à l'affectif, au suivi pédagogique, qu'à la gestion comptable... autant de domaines dont la prise en charge peut être salubre mais qui n'est pas non plus sans conséquences douloureuses pour la véritable mère de famille qui, aux yeux des siens, peut se trouver alors définitivement dévalorisée et dévalorisée.

3. INDIGNES SERVICES ?

En dépit des malentendus multiples qui touchent à la valorisation et à la mise en pratique des emplois familiaux, la transformation de tâches domestiques en activités rémunérées est devenue un des objectifs convenus de la politique de l'emploi française⁴. Il est significatif que, parmi les multiples projets qu'enregistre l'Agence Nationale pour l'Aide à la Création des Entreprises, l'on voit poindre des propositions nouvelles comme celle de dame de compagnie, de cireur de chaussure, de laveur de véhicules, de retoucheuse à domicile, d'accompagnateur d'animaux, de créateur de cimetière animalier ou encore d'organisateur de soirées pour célibataires... Par delà les interrogations sur les impasses de l'économisme évoqués précédemment, s'impose alors une question nouvelle : ces emplois ne se nourrissent-ils pas d'une démultiplication des inégalités sociales et des différenciations salariales que l'on serait en droit de contester ? Vendre une part de son temps à Autrui ne suppose-t-il pas, en effet, que ce dernier ait l'occasion de percevoir, grâce à l'exercice d'une autre activité, une rémunération plus importante plutôt

⁴ Je reprend ici, en les consolidant notamment, une partie des remarques esquissées dans Lallement (1996).

que de réaliser lui-même le service ? Tel est, en tous les cas, le lancinant questionnement d'André Gorz (1988), un des plus virulents détracteurs des nouveaux services aux particuliers. Les analyses d'A. Gorz sont aujourd'hui bien connues et elles ont influencé, tel est d'ailleurs un des objectifs avoués de l'auteur, des réflexions politiques qui ne se satisfont pas du marché comme seul cadre intégrateur possible. Le point de départ d'A. Gorz est une reformulation radicale du vieux couple liberté/nécessité auquel le philosophe préfère l'opposition conceptuelle entre la sphère de l'hétéronomie (ensemble des activités spécialisées que les individus ont à accomplir comme des fonctions coordonnées de l'extérieur par une organisation préétablie) et celle, aux caractéristiques inverses, de l'autonomie⁵. Cette opposition sert de fondation à la construction d'une utopie basée sur le partage du temps. A la segmentation sociale actuelle qui confine des individus dans la réalisation de tâches hétéronomes ou les privent de toute intégration sociale véritable, A. Gorz propose de substituer un nouveau découpage des activités tel que chaque sociétaire puisse vouer une partie de son existence aux activités hétéronomes et puisse profiter pleinement du reste de son temps en activités épanouissantes.

On comprendra mieux, sur ce fond problématique, la portée des critiques d'A. Gorz à l'encontre des nouveaux

⁵ "Je rappelle donc d'abord la définition, commune à Marx et à Aristote : sont autonomes les activités qui sont à elles-mêmes leur propre fin. Le sujet y fait l'expérience de sa souveraineté et s'y épanouit comme personne. Les activités marchandes sont donc par essence exclues ; leur fin est l'échange marchand qui - nous l'avons vu à propos des activités d'aide et de soin, puis de la prostitution - relativise et contamine la valeur intrinsèque, incommensurable de l'action ou de l'oeuvre" (Gorz, 1988, p. 208).

services. Du plaidoyer développé dans *Métamorphoses du travail*, retenons avant tout un refus : celui d'accepter la dimension servile qui entache la relation de service. "Les prestations qui ne créent pas de valeur d'usage tout en faisant l'objet d'un échange marchand public sont des travaux serviles ou travaux de serviteur. C'est le cas, par exemple, du cireur de chaussures qui vend un service que ses clients auraient pu aussi bien se rendre eux-mêmes en moins de temps qu'ils n'en passent assis sur leur trône face à un homme accroupi à leurs pieds. Ils le paient non pour l'utilité de son travail mais pour le plaisir qu'ils éprouvent à se faire servir" (Gorz, 1988, p. 175). Est ici fustigée une relation de dépendance interpersonnelle qui ne se situe pas toujours entièrement dans la sphère publique. A. Gorz dénonce plus explicitement une forme de "ménagérisation" des services, autrement dit le transfert, sur une masse économiquement et socialement marginalisée, d'un travail traditionnellement réalisé dans un cadre domestique. Les nouveaux services aux particuliers sont donc, de ce point de vue, un support privilégié au développement d'une société inique au sein de laquelle un groupe social détiendrait le monopole des activités les plus lucratives tandis que le reste de la population serait condamné au statut de "serviteur".

La radicalité de l'analyse peut surprendre. Pour A. Gorz, en effet, la médiation marchande est nécessairement synonyme d'hétéronomie : un ensemble d'amis qui cuirait lui-même son pain et qui le vendrait basculerait dans l'hétéronomie. Le même travail réalisé avec le même plaisir, mais avec une visée d'auto-consommation, garantirait à l'inverse une véritable autonomie. Le marché est, en d'autres termes, désigné comme un des grands Autres de l'autonomie. Les thèses de Gorz sont nettement marquées de ce point de vue par la tradition allemande. Bien que

discuté et relativisé, le rapport à la théorie critique est d'abord indéniable : "pas plus que la régulation administrative, dit-il (J. Habermas), la régulation par l'argent ne peut être appliquée au domaine de la reproduction symbolique du monde vécu. Autrement dit, réglementer administrativement ou monétariser (en les transformant en emplois rémunérés) des activités qui ont pour but de *donner ou transmettre du sens*, c'est indéniablement les mettre en crise" (Gorz, *op. cit.*, p. 136). A ce stade de l'analyse, et en revendiquant les résultats des deux paragraphes précédents, je ne peux que partager le diagnostic : la régulation marchande, ou plus exactement la posture technique revendiquée, autant par les pouvoirs publics que par les classes moyennes, dans l'exercice des emplois familiaux est potentiellement un facteur de colonisation du monde vécu qui oblitère la force et le sens des solidarités au sein de la parentèle.

Il est par contre plus difficile de suivre le philosophe sur le terrain de l'autonomie et de la place du politique. Pour A. Gorz, le progrès technique et la relation marchande disqualifient d'emblée toute alliance entre travail et politique en raison des régulations hétérodéterminées dont ceux-ci seraient porteurs. Le salarié, par exemple, "ne peut, dans la salle de contrôle d'une centrale électrique, débattre de l'opportunité de donner suite à un appel de puissance. Il ne peut assumer sa responsabilité politique que s'il décolle de son travail, le met en question et se met en question soi-même dans sa fonction et son identité professionnelle" (*ibid.*, p. 108). Il reviendrait alors au syndicalisme d'exercer ce type de fonction critique, à savoir nourrir un débat public sur les choix de société. Opérer une telle distinction et la généraliser est pour le moins surprenant aux yeux du sociologue. Tout d'abord, cette partition reflète et valorise implicitement, me semble-t-il, un cas d'espèce : les prati-

ques allemandes en l'occurrence. Les relations de travail allemandes, telles qu'elles se sont construites et consolidées à compter des années 1960, évacuent les conflits et les oppositions hors de l'entreprise et délèguent à un syndicalisme de type néo-corporatiste le soin d'articuler au mieux intérêt des travailleurs et intérêts des citoyens. A. Gorz, comme d'autres aujourd'hui d'ailleurs, ne fait-il pas finalement que rationaliser cette articulation spécifique entre espace public et espace privé, articulation dont les racines puissent avant tout dans l'histoire de la formation de l'Etat allemand et dont Hegel a fourni le premier un modèle d'intelligence et de rationalisation philosophique ? (Colliot-Thélène, 1992). Appliquée à la France, dont on connaît la singularité au regard du cas allemand, l'opposition travail/politique me semble pour le moins inadéquate. C'est même la stratégie inverse qu'il convient d'adopter car c'est davantage le rapprochement entre identité professionnelle et action politique qui fait sens pour lire l'histoire du mouvement ouvrier. Depuis S. Perlman, le fait n'est plus à démontrer : une conscience professionnelle aiguë peut être, comme l'illustre le cas de la C.G.T. en France, le vecteur privilégié d'une action de classe offensive et favoriser la prise de parole publique ⁶.

⁶ Le schéma est en fait un petit peu plus complexe encore. La structure de représentation des intérêts salariés s'est établie en France sur une base duale avec, d'une part, des secteurs caractérisés par une forte clôture professionnelle et en position de force pour négocier des compromis sectorialisés générateurs d'avantages différentiels et, d'autre part, des secteurs où le recours au marché secondaire de l'emploi a pu limiter les capacités de mobilisation des salariés concernés. De façon à assurer l'unification et la couverture minimale d'un monde du travail éclaté et segmenté, l'action politique s'est imposée au détriment des stratégies d'intégration socio-économique. Autrement dit, la construction des compromis

Toutes proportions gardées, la même remarque vaut à propos des relations de service. Il faut se garder, dans ce cas également, d'hypertrophier les catégories analytiques. Parmi les actuelles solutions envisageables pour créer des emplois, toutes ne sauraient être marquées du sceau de la servilité au simple prétexte qu'elles allègent les individus d'un fardeau qu'ils seraient à même de réaliser. Après tout, n'est-ce pas, par définition, tout l'intérêt de la division sociale du travail que de partager les tâches et produire ainsi de la solidarité (organique) ? Les entreprises d'insertion, aujourd'hui laissées pour compte par l'Etat, en sont un bon exemple : en 1993, elles occupaient près de 14 000 salariés dont 80 % avaient, statistiquement, de sérieux espoirs d'intégrer ensuite une entreprise classique ou d'accéder à une formation qualifiante. Bien qu'orientées vers la production marchande, les activités de ces entreprises se sont révélées un support efficace pour enrayer le processus d'exclusion. Qu'il s'agisse encore des femmes de chômeurs ou des activités de service de proximité (garde des jeunes enfants, activités de loisirs, de soin, de formation...), il existe déjà de nombreuses expériences qui pourraient paraître aberrantes du point de vue de la stricte rationalité économique (sur le plan de la productivité notamment) et contestable du point de vue gorzlen. Pourtant, non seulement elles sont créatrices d'emplois mais elles sont surtout un moyen de tisser du lien social. Plutôt donc que de chercher

institutionnalisés qui ont mis en forme la relation d'emploi salariée a moins été le produit d'une politique de participation active et légitime des organisations syndicales dans l'entreprise que le fruit du développement d'un Etat-providence et de pressions de salariés qui sont intervenus, non en tant que membres d'un espace démocratique industriel (pour participer aux décisions des centres de pouvoir économique), mais avant tout en tant que citoyens.

à radicaliser une opposition entre un temps de notre vie consacré à des activités hétéronomes et un autre à des activités autonomes, peut-on militer dans l'immédiat, avec davantage de réalisme, en faveur de la légitimation d'activités (bénévolat, actions collectives, entraide familiale ou locale, etc.) dont la logique intégrative n'interdit nullement qu'elles soient éventuellement finalisées dans une perspective marchande. Pour éviter la production de nouvelles dépendances, qui reproduisent de près ou de loin celles qui prévalaient dans le cas des employé(e)s de maison d'hier, la condition majeure qu'il convient de poser (dans le cas des emplois familiaux notamment) est alors l'invention de régulations collectives réellement efficaces. Ce qui n'est qu'une manière parmi d'autres de poser la question, plus pressante que jamais, de l'articulation entre démocratie et emploi.

4. DÉMOCRATIE ET EMPLOI

Au stade où nous sommes rendus, et au risque de forcer l'opposition, les termes de l'alternative qui s'imposent pour juger de l'intérêt des emplois familiaux sont donc les suivants :

- d'un côté, des perspectives de valorisation économique qui se déclinent sous les termes de professionnalisation, de solvabilisation de la demande, de structuration de l'offre, d'exploitation de "gisements" d'emplois... et pour lesquels droits et reconnaissances politiques suivront. Au mieux, en effet, l'on se félicite de la mise en place de certains contrôles collectifs sur la régulation des emplois familiaux (Asseraf, 1996, p. 18) ;
- de l'autre côté une condamnation sans appel de la ménagérisation des emplois au nom, notamment, du soupçon qui pèse à l'encontre du marché, système hétérorégulé sur lequel personne n'a véritablement prise.

Ce couple marché/anti-marché possède, on le voit immédiatement, toutes les caractéristiques de l'antinomie kantienne. Il est d'abord plutôt contradictoire, pour ne pas dire contestable, de promouvoir à toute force la création d'emplois familiaux au nom de la lutte contre le chômage et l'exclusion, de la dignité sociale, etc., pour mieux précipiter des relations de dépendances néo-domestiques. A l'inverse, le refus de principe de toute relation de service aux particuliers est difficilement justifiable par une batterie d'arguments trop abstraits et généraux. Les fonctions de ces services sont d'abord variées : comme l'a suggéré J.H. Déchaux (1996), elles oscillent entre protection et insertion et le sens même du service peut varier selon la situation du bénéficiaire. Ensuite, un des effets pervers de la limitation au recours à l'assistance maternelle ou à l'aide à domicile ne serait-il pas, comme cela est précisément le cas en Allemagne plus qu'ailleurs, un frein à l'accès ou au retour des femmes sur le marché du travail et donc une émulation en faveur de nouveaux principes de dépendances domestiques ? Auquel cas, la conséquence paradoxale d'une lutte aveugle contre la néo-domesticité pourrait bien être d'aviver les formes anciennes de domesticité...

Pour dépasser l'opposition dont il vient d'être fait état, rien n'empêche de militer en faveur d'un nouvel encastrement politique des relations de travail et d'emploi. Il faut bien reconnaître qu'une telle voie d'accès reste encore à déblayer. Sans qu'il ne faille occulter leurs faiblesses, deux axes de développement me semblent pouvoir être privilégiés en ce sens. Le premier consiste à stimuler les formes traditionnelles de négociation et de couverture conventionnelle afin de créer les conditions minimales d'une régulation collective. Mais ne nous leurrions pas : tant la faiblesse des organisations syndicales françaises, les priorités affichées par

ces dernières que les recompositions de l'action étatique limitent considérablement l'effet de levier à attendre aujourd'hui d'une telle option. Deuxième axe possible : l'usage de ressources que les entreprises classiques ne mobilisent qu'exceptionnellement. "Ces ressources résultent de l'association volontaire de personnes s'estimant concernées par un problème social et se traduisent par la participation des usagers, par des modes d'implication bénévoles et par les contributions de différents relais collectifs formels ou informels dans la prestation et la diffusion des services. (...) Les services de proximité ont produit des effets de démocratisation en donnant la parole aux usagers sur des questions intimes ayant trait à leur mode de vie : par exemple, dans la mise en place d'un lieu d'accueil pour la petite enfance, il s'avère impossible d'éviter des débats sur la socialisation des enfants ou les rôles parentaux" (Laville, 1992, pp. 154-155). Les cas d'espèce étudiés par le réseau animé par J.L. Laville, en France comme à l'étranger, permettent de conclure également qu'une participation accrue des usagers à la production des services a des effets bénéfiques sur l'implication démocratique des salariés au sein de leur organisation, ce qui rend plus obsolète que jamais toutes les partitions de l'action de type arendtienne.

Refuser de la sorte les oppositions figées et datées entre travail et politique et militer en faveur de la construction d'"espaces publics de proximité" est une invite plutôt stimulante. Cette problématique de l'économie solidaire suscite malgré tout au moins deux types d'interrogations que, de façon délibérément naïve, l'on pourrait formuler comme suit. Tout d'abord, les réseaux tissés de liens faibles et la culture discursive qui sont ici valorisés sont deux atouts typiques des classes moyennes urbaines. N'y a-t-il pas alors un risque de décalage entre le modèle proposé

et la logique insérante qui est visée, si ce n'est même l'imposition arbitraire de façons de voir et de façons de faire, en matière éducative au tout premier chef, aux classes populaires ? Seconde interrogation : comment démocratiser et objectiver les relations de face à face et/ou de coprésence qui caractérisent les emplois familiaux, emplois dont la dynamique repose encore largement, côté salarié, sur l'intériorisation du rôle de mère et, côté employeur, sur des exigences moins directement familialistes pour les classes moyennes ? Car même si l'Etat n'a cessé depuis un siècle d'interférer directement dans les affaires familiales, la tendance est souvent de brider les régulations négociées au nom de la famille comme espace privé (comme ce fut le cas hier au nom de l'entreprise comme espace privé). Or, en France, "en interprétant l'espace privé comme naturellement antagonique à l'institution et au droit en général, on a construit une alternative sans issue entre le spectre de la norme prescriptive et le mythe de l'individu souverain. (...) Dans le domaine de la vie privée, le vrai défi est de savoir rester un juge, un avocat, ou un expert, de donner aux justiciables des garanties procédurales, d'établir les conditions d'un échange rationnel d'arguments, de fonder les décisions en droit" (Théry, 1995, p. 217). Le même argument vaut sans nul doute pour la régulation des emplois familiaux et des services de proximité, régulation(s) dont les procédures restent de ce fait encore largement à inventer.

BIBLIOGRAPHIE

ARENDT H. (1961), *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Lévy, Liberté de l'esprit. Edition originale : 1958.

ASSERAF G. (1996), "La politique d'emploi à domicile et le chèque emploi service en France", *Europe sociale*, supplément 1, n° spécial : Nouvelles activités, nouveaux em-

plais : quelles stratégies de développement?, pp. 16-18.

BAILLY J.P. (1996), *Le développement des services de proximité*, rapport présenté au nom du Conseil économique et social par M. J.P. Bailly, rapporteur, Journal officiel de la République française, n° 6, 17 février.

CASTEL R. (1991), "De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle" in J. Donzelot ed., *Face à l'exclusion : le modèle français*, Paris, ed. Esprit,

CHABAUD-RICHTER D., Fougeyrollas D., Sonthonnax F. (1985), *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens, Réponses sociologiques.

COENEN-HUTHER J., KELLERHALS J., VON ALLMEN M. (1994), *Les réseaux de solidarité dans la famille*, Lausanne, éd. Réalités sociales.

COLLIOT-THELENE C. (1992), *Le désenchantement de l'Etat - De Hegel à Max Weber*, Paris, Minit, Philosophie.

CROFF B. (1994), *Seules. Genèse des emplois familiaux*, Paris, Métailié.

DECHAUX J.Y. (1996), "Les services dans la parenté : fonctions, régulation, effets" in Kaufmann J.C. (1996), pp. 39-54.

DURIEZ B. (1996), "L'aide familiale à domicile" in J.C. Kaufmann (1996), pp. 141-154.

GODBOUT J. (1994), "L'état d'endettement mutuel", *Revue du MAUSS*, n° 4, 2nd semestre, pp. 205-219.

GÖRZ A. (1988), *Métamorphoses du travail - Quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris, Gaillée, débats.

GREFFE X. (Rapport du groupe présidé par) (1990), *Nouvelles demandes, nouveaux services*, Paris, Commissariat Général au Plan, La documentation française.

KAUFMANN J.C. (1996), *Faire ou faire-faire ?*, Rennes, P.U.R., Le sens social.

LALLEMENT M. (1991), *Des P.M.E. en chambre - Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*, Paris, L'Harmattan, Logiques sociales.

LALLEMENT M. (1996) "Travail domestique, partage du temps et nouveaux services" in Kaufmann J. C. (1996), pp. 233-244.

LAVILLE J.L. (1992), *Les services de proximité en Europe*, Paris, Syros.

LAVILLE J.L. ed. (1994), *L'économie solidaire*, Paris, D.B.B., Sociologie économique.

MARTIN C. (1994), "Entre Etat et famille-providence" in J.L. Laville (1994), pp. 223-251.

PITROU A. (1977), "Le soutien familial dans la société urbaine", *Revue française de sociologie*, vol. 28, n° 1, pp. 47-84.

DE RIDDER G., LÉGRAND C. (1996), "Distance professionnelle et intimité affective" in Kaufmann J.C. (1996), pp. 127-140.

DE SINGLY F. (1993), "Les rivalités entre les genres dans la France contemporaine" in Duby G., Perrot M. eds, *Femmes et histoire*, Paris, Plon, pp. 131-145.

DE SINGLY F., MAUNAYE E. (1996), "Le rôle et sa délégation" in J.C. Kaufmann (1996), pp. 93-108.

Théry I. (1995), "Privé/public : la place du droit", in Ephesia, *La place des femmes*, Paris, La découverte, pp. 214-219.

ZILBERMAN S. (1995), "L'évolution des emplois familiaux de 1992 à 1994", *Premières synthèses*, DARES, Ministère du travail, n° 109, 17 août.

**CLASSES
SOCIALES,
GENRE ET EMPLOI
FAMILIAL :
LA GRANDE-BRETAGNE
DANS LES ANNÉES
1980-1990¹**

par
Michelle Lowe
géographe
University of Southampton
et
Nickie Gregson
géographe
University of Sheffield

¹ Texte traduit de l'anglais par Tania Ange-
loff.

Dans un récent ouvrage intitulé *Servicing the Middle Classes : Class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain* (Gregson et Lowe, 1994), nous avons fait le point sur la réapparition du travail domestique rémunéré en Grande-Bretagne dans les années 1980 et 1990 et éclairé sa signification à la lumière des relations actuelles entre classes et entre sexes.

Dans les années 1980, la Grande-Bretagne a connu une formidable expansion en matière de demandes - et, de manière concomitante, d'offres - d'employés domestiques rémunérés. De manière significative, la majeure partie de la demande provenait de couples issus de la classe moyenne, dans lesquels les deux conjoints travaillaient, et qui n'avaient jamais employé d'autres personnes pour effectuer leurs travaux domestiques (historiquement, de tels travaux échouaient à la femme au foyer (Oakley, 1974) tandis que l'offre croissante en personnel de maison rémunéré était alimentée par une série de circonstances propres à la Grande-Bretagne au cours de la décennie quatre-vingt). De manière tout aussi significative, dans notre étude, le profil de la classe sociale des "employeurs" et des "employés" différait sensiblement des périodes historiques antérieures et a promu un monde de relations sociales entièrement nouveau sur lequel le recrutement des employés domestiques rétribués était fondé. Malgré cela, toutefois, ces relations sociales étaient fortement influencées par la forme non rétribuée du travail domestique, et par un sens profond du travail "pour le plaisir", par opposition au travail lucratif.

Le projet de recherche qui a donné naissance à notre livre contenait trois éléments. En premier lieu, nous avons analysé le modèle de la demande de travail domestique rétribué en

Grande-Bretagne sur la période allant de juillet 1981 à juin 1991, à l'échelle nationale et dans le cadre de deux terrains de recherche, Newcastle-upon-Tyne et Reading. En second lieu, nous avons enquêté auprès d'environ 300 foyers appartenant à la classe moyenne dans ces deux villes, foyers dans lesquels les deux conjoints avaient une profession libérale ou un statut de cadres à temps plein. De nos jours, de tels ménages constituent le gros de la demande d'aide domestique rémunérée en Grande-Bretagne ; aussi cette composante de notre travail nous permet-elle de débattre des incidences générales du travail domestique rétribué dans ce type particulier de foyer. En définitive, par le biais de ces deux études de cas (respectivement conduites dans la région de Reading, c'est-à-dire dans le Berkshire, au sud de l'Angleterre, et dans les zones urbaines de Newcastle et Durham, au nord-est de l'Angleterre), nous avons étudié deux formes d'emplois domestiques rétribués : les gardes d'enfants à domicile² et les femmes de ménage. La demande de ces deux catégories de personnel de

² Ndt : Après enquête auprès des différents syndicats des employé(e)s de maison (CNPF et FEPEM), le terme retenu pour la traduction de "nanny" est celui de "garde d'enfants (à domicile)" que l'on rencontre dans la Convention collective des employés de maison. La difficulté à trouver le terme français le plus "neutre" possible, c'est-à-dire ni trop péjoratif (comme bonne d'enfants), ni trop désuet (comme gouvernante), ni connoté socialement (nurse) pour désigner cette catégorie d'emplois, s'inscrit dans une question plus large qui traverse tout le XX^{ème} siècle. Historiquement, le passage de la dénomination de "bonne" ou "domestique" à celle "d'employée de maison" et désormais "d'employée familiale" a posé problème en France. Loin d'être secondaire, cette difficulté de traduction se trouve donc au cœur du débat "Emplois de service et démocratie"

maison rémunéré a été particulièrement soutenue dans la décennie quatre-vingt. En outre, ces deux catégories représentent deux modalités différentes de travail domestique rétribué et, à ce titre, nous avons gagé qu'elles constitueraient deux formes totalement distinctes de travail domestique rétribué.

Ce petit exposé ne permet qu'une brève incursion dans les conclusions de plusieurs séries de recherches complexes. Il serait bien entendu intéressant de savoir dans quelle mesure la récente expérience britannique diffère ou non d'autres expériences européennes.

LA CROISSANCE DE L'EMPLOI DOMESTIQUE RÉTRIBUÉ EN GRANDE-BRETAGNE DE 1981 À 1991

L'analyse suivante se fonde sur trois séries de données sous forme de petites annonces. La première comprend des informations issues du magazine *The Lady* (qui est la principale source nationale de "vacances de postes de domestiques"), sur la période allant de juillet 1981 à juin 1991. La seconde et la troisième séries, qui couvrent la même période, proviennent de deux principaux journaux locaux de notre terrain d'enquête qui publient la liste des offres d'emplois ; il s'agit respectivement du *Newcastle Evening Chronicle* et du *Reading Chronicle*. A notre connaissance, c'est la première fois que des petites annonces sont utilisées comme instruments de mesure de la demande actuelle en travail domestique rétribué, bien que de telles sources aient été exploitées pour des recherches historiques (Cole, 1991, Gathorne-Hardy, 1972). Le premier tableau recense les totaux annuels approximatifs d'annonces pour des emplois domestiques rétribués publiés dans *The Lady* à la demande

de ménages individuels entre juillet 1981 et juin 1991. Le total annuel a crû de manière régulière au cours des années 1980, d'une base estimée à 9600 demandes en 1982, jusqu'à un pic d'environ 17500 en 1989. Les données pour l'année 1990 et la première moitié de 1991 dessinent une contraction significative, fait corroboré par nos entretiens d'enquête qui laissent supposer que la récession économique au début des années 1990 a eu un effet important sur l'emploi de personnel domestique rétribué chez les classes moyennes. Il serait bien sûr intéressant d'évaluer la situation aujourd'hui, près de cinq ans plus tard.

Le deuxième tableau indique qu'à l'intérieur de l'échantillon du magazine *The Lady*, sur plus de 74% d'offres d'emplois recensées, on peut répertorier cinq catégories d'emplois domestiques rétribués, la garde d'enfants étant la catégorie la plus fréquemment rencontrée. Des échantillons similaires sont apparus dans les offres d'emplois recueillies dans nos deux journaux locaux. Dans les deux régions (étudiées), le nombre des offres d'emplois a augmenté constamment au début des années 1980 pour ensuite exploser littéralement. Dans le sud-est, la forte croissance s'est produite au milieu des années 1980. Quoiqu'il en soit, dans le nord-est, la croissance semble s'être manifestée plus tard, avec des taux environ deux fois plus élevés en 1988-1990 que ceux des années précédentes. Ces deux régions ont connu une chute rapide de petites annonces en 1991. Une fois encore, dans l'échantillon des journaux régionaux, la garde d'enfants à domicile représentait la catégorie la plus importante de travail domestique rémunéré dans le nord-est, alors que la catégorie garde d'enfants et celle d'assistante maternelle prédominaient dans le sud-est. La résurgence du travail domestique rétribué en Grande-Bretagne semble avoir été tout

d'abord en relation avec la garde de jeunes enfants en âge préscolaire.

Si l'on en revient à la situation nationale, en Grande-Bretagne, au cours des années 1980, les demandes des ménages par petites annonces pour des emplois domestiques rétribués sont concentrées à Londres et dans les régions du sud et du sud-est. Comme l'on pouvait s'y attendre peut-être, la géographie des petites annonces met en évidence une forte corrélation avec les forts taux de rentiers, de cadres, de professions libérales et de femmes travaillant à plein temps dans des emplois rémunérés.

Que dire de la catégorie des femmes de ménage parmi les employées de maison ? Alors que les données sous forme de petites annonces, à l'échelle nationale et locale, ne montrent nullement que la femme de ménage soit la forme la plus répandue de travail domestique rétribué en Grande-Bretagne aujourd'hui, notre travail d'enquête auprès des ménages a clairement mis ce fait en évidence. Les demandes de femmes de ménage par petites annonces officielles sous-estiment grandement le total des demandes pour cette forme d'emploi. Notre recherche conduite auprès de 300 ménages de la classe moyenne, sur chacun de nos terrains d'enquête, indique qu'environ 33% des ménages dans lesquels les deux conjoints travaillent emploient une femme de ménage ; mais, la grande majorité d'entre eux l'ont recrutée par petites annonces informelles (par exemple chez leur marchand de journaux) ou encore par des réseaux non officiels. La combinaison des témoignages recueillis par le biais de l'analyse des journaux et des entretiens auprès des ménages indique que les deux formes de travail domestique rémunéré, gardes d'enfants et femmes de ménage, sont les catégories les plus importantes de tels emplois en Grande-Bretagne dans les

années 1980. C'est pourquoi, nous avons choisi de concentrer notre analyse détaillée (et partant de là nos documents) sur ces deux formes particulières d'emploi familial.

OFFRE ET DEMANDE

Comme nous l'avons démontré, la demande d'employées de maison s'est accrue rapidement au cours des années 1980, en Grande-Bretagne. Nous nous intéresserons tout d'abord aux principales raisons de cette croissance, avant d'examiner de quelle manière elle a rencontré l'offre d'individus capables et désireux de prendre en charge le travail domestique d'autres personnes (plus spécifiquement la garde d'enfants et les travaux ménagers) moyennant finances. Nous commencerons par nous centrer sur la conjoncture historique des tendances et des circonstances propres aux années 1980 qui ont fourni aux ménages de la classe moyenne des conditions où ils ont pu éprouver le besoin de substituer des catégories particulières d'emploi domestique (en particulier les femmes de ménage et les gardes d'enfants) à leur propre travail domestique non rémunéré.

Pourquoi les ménages de la classe moyenne emploient-ils des femmes de ménage ?

En dépit de développements technologiques importants et nombreux après la seconde guerre mondiale, la grande majorité des travaux ménagers domestiques continue de nécessiter une main d'oeuvre abondante et, en conséquence, le temps obligatoirement dévolu aux tâches domestiques est demeuré considérable. En outre, les femmes continuent d'assumer la plus grande partie de ces tâches. Enfin, toutefois, de récentes re-

cherches ont montré que des divisions sexuelles importantes existaient eu égard à des tâches ménagères *particulières* et que les femmes assumaient la majorité de ce qu'on a qualifié de tâches domestiques "les plus fréquentes" (en particulier, le ménage, le lavage et le repassage, qui sont invariablement des tâches "uniquement féminines" (Wheelock, 1990 ; Gregson et Lowe, 1993, 1994). Les conclusions de nos propres recherches montrent que les femmes de la classe moyenne britannique (même quand elles occupent des emplois de type cadre ou libéral) portent l'entière responsabilité des tâches domestiques les plus prenantes (en sus, bien sûr, de quelques responsabilités relatives à d'autres tâches). Cette situation est d'une importance particulière compte-tenu du fort taux de demandes de femmes de ménage, dans le travail domestique rétribué par les ménages de la classe moyenne britannique des années 1980. De nombreuses recherches ont mis au jour la participation croissante des femmes dans des emplois de type cadre ou libéral (voir en particulier Crompton et Sanderson, 1990). Ce modèle de participation féminine soulève des problèmes importants en ce qui concerne les formes traditionnelles de division du travail domestique à l'intérieur du foyer. Dit simplement, il est physiquement impossible pour une personne de concilier un emploi de type cadre ou libéral à plein temps avec un rôle domestique conventionnel d'épouse et de mère. Ainsi confrontées à une perspective de demande d'emploi à plein temps ajouté aux responsabilités des tâches domestiques les plus régulières, les femmes de la classe moyenne britannique ont recours à l'aide d'une femme de ménage. C'est donc la participation croissante des femmes dans des emplois de type cadre ou libéral à plein temps qui a conduit à l'augmen-

tation de la demande de femmes de ménage au cours des années 1980.

Mais d'autres facteurs entrent ici en ligne de compte, en particulier la réévaluation de la place du travail domestique à l'intérieur du "temps de loisir" des ménages. Même quand des conjoints de sexe masculin sont partie prenante dans le travail domestique, la demande croissante pour une "qualité de vie et des loisirs" du ménage, au-delà de la limite entre emploi rémunéré et travail domestique, a conduit à un besoin sensible de recours à une femme de ménage afin de dégager les membres du foyer de l'obligation de toutes sortes de tâches et afin d'avoir des loisirs. En outre, tandis que la culture et la consommation de la classe moyenne britannique subissaient de profondes transformations, ces transformations augmentaient la demande d'une "qualité de vie" qui, en retour, a alimenté le "besoin" perceptible en femmes de ménage. Le recrutement d'une femme de ménage a apporté un bénéfice supplémentaire en éradiquant du foyer le conflit relatif à "qui fait quoi" en matière de travaux domestiques et quand.

Pourquoi les foyers de la classe moyenne emploient-ils des gardes d'enfants ?

La ré-émergence des gardes d'enfants en Grande-Bretagne dans les années 1980, reflète l'idéologie dominante de la protection des enfants (encouragée par les gouvernements conservateurs successifs au cours des années 1980) en vertu de laquelle la garde à la maison, chez les parents, est la meilleure forme de garde. La garde d'enfants est perçue comme susceptible d'offrir le mode de garde qui se rapproche le plus de celui fourni par la mère. Ces idéologies conventionnelles sur la maternité et la protection des enfants ont conduit les foyers

de la classe moyenne à employer des gardes d'enfants, parce que ces dernières sont capables de procurer <à l'enfant> "la deuxième meilleure chose" après le mode et la qualité de soins donnés par la mère à plein temps. Une fois encore, l'on doit prendre en compte d'autres facteurs. D'une part, la garde d'enfants domiciliée au foyer parental procure des avantages importants en matière d'organisation (notamment celui de la flexibilité) quand les deux parents travaillent à plein temps. L'enfant ou les enfants n'ont pas besoin d'être transportés hors du domicile parental le matin et récupérés le soir ; parallèlement, une garde d'enfants à domicile est vécue comme procurant une plus grande flexibilité en termes d'horaires que celle offerte par une assistante maternelle. Une nouvelle fois, c'est donc la demande des parents cadres ou membres d'une profession libérale, dans les foyers où les deux parents travaillent, qui a conduit au recrutement d'une employée rémunérée. En définitive, et de manière peut-être étonnante, quelques-uns de nos interlocuteurs parmi les ménages ont trouvé qu'une garde d'enfants représentait une forme de garde (d'enfants) moins onéreuse qu'une assistante maternelle, en particulier pour les foyers possédant plus d'un enfant en âge préscolaire.

Nous passons maintenant à la question suivante : comment la demande des foyers de la classe moyenne a-t-elle été satisfaite ? Ce qui nous intéresse ici concerne la mise en place des conditions favorables à l'avènement d'une main d'oeuvre de gardes d'enfants et de femmes de ménage.

Qui décide de devenir "femme de ménage" et pourquoi ?

Que ce soit dans la région du nord-est ou dans celle du sud-est, la main

d'oeuvre des femmes de ménage se caractérise par des femmes de la classe ouvrière, âgées et généralement mariées. Pour ces femmes, le ménage domestique privé est l'une des très rares possibilités professionnelles. Au cours de la décennie quatre-vingt, la restructuration économique a conduit à une capacité réduite du travail industriel et, pour les femmes qui trouvaient traditionnellement à s'employer dans ce secteur, il a été difficile de trouver un autre emploi dans les nouvelles industries de services en pleine expansion (à l'exception peut-être de métiers très mal payés dans les services de nettoyage privé, le travail domestique en cuisine ou un travail de soins aux personnes âgées ou handicapées). Dans ce contexte, il est aisé de comprendre pourquoi le ménage chez les particuliers a constitué une option plus attrayante (d'autant plus qu'il était souterrain, informel, payé "au noir"). Quoiqu'il en soit, nos recherches indiquent que la structure même du système social britannique actuel laisse aux femmes âgées de la classe ouvrière peu de possibilités hormis celle de travailler en tant que femmes de ménage chez des particuliers. Pour les foyers dépendants financièrement et dont le revenu reposait sur une pension d'invalidité ou sur une allocation minimum, la participation à la vie active était sévèrement réduite. Pour ces foyers, les revenus issus de travaux ménagers chez des particuliers non seulement augmentaient leurs revenus mais jouaient un rôle important dans le budget familial.

Qui décide d'être garde d'enfants et pour quelles raisons ?

Les gardes d'enfants interrogées dans l'Angleterre du nord-est et du sud-est étaient, pour la plupart, jeunes (moins de 25 ans) et célibataires. Leurs origines sociales étaient bien plus hétéro-

gènes que celles des femmes de ménage. La plupart des gardes d'enfants étaient issues d'un foyer où le père avait un emploi peu qualifié dans l'administration ou bien était ouvrier spécialisé et où la mère occupait un poste de secrétaire ou d'employée. La très grande majorité des gardes d'enfants interrogées avait un diplôme professionnel dans le domaine de la petite enfance. Ces jeunes femmes n'étaient pas mères ; néanmoins, les enfants et les soins relatifs aux enfants étaient très importants dans la constitution de leur identité. Très jeunes, elles avaient été habituées à voir dans les rôles premiers de la femme celui de femme et de mère et à envisager comme une norme l'identification de la garde d'enfants à la maternité. Après seize ans, ces jeunes filles quittant l'école, attirées par les enfants et désireuses de travailler auprès d'enfants, ont vu dans le diplôme de puériculture³ un choix de carrière attrayant (comparé par exemple à d'autres choix professionnels tels que celui de vendeuse au détail ou d'employée administrative etc.). Cette forme de socialisation (par la famille et l'école) explique pourquoi de jeunes femmes choisissent le diplôme de puéricultrice mais non comment ces jeunes puéricultrices se retrouvent gardes d'enfants chez des particuliers ! A l'échelle nationale, près de 42% des diplômées de l'École de puériculture, quelle que soit l'année comprise dans la décennie quatre-vingt (5000 à 6000), ont trouvé un emploi de garde d'enfants. La structure de l'emploi dans le secteur de la protection infantile est telle en Grande-Bretagne que, durant presque toute la période de l'après-guerre (et particulièrement dans les années 1980), il est devenu de plus en plus difficile de trouver un emploi de

³ Nat : NNEB (Nursery Nurse Examination Board) dans le texte.

puéricultrice par le biais des collectivités locales, du ministère de l'éducation ou de la santé. Les gardes d'enfants que nous avons interrogées étaient profondément conscientes de ces difficultés, bien qu'elles aient aussi allégué (comme raison de leur choix) l'essor d'un système privé de garde d'enfants. Comparé <aux emplois dans le public>, les emplois de gardes d'enfants privées étaient relativement faciles à trouver. Les offres d'emploi abondaient dans les journaux locaux, dans *The Lady*, les ANPE, les agences de placement et ainsi de suite. De plus, de potentiels employeurs de gardes d'enfants allaient souvent voir directement des enseignants dans les classes de puériculture pour trouver des employées convenables. En résumé, la main d'oeuvre des gardes d'enfants britanniques actuelles s'est révélée être, au cours de notre recherche, une catégorie de salariées "déplacées" par rapport à leur formation initiale.

L'EMPLOI DES GARDES D'ENFANTS ET DES FEMMES DE MÉNAGE EN GRANDE-BRETAGNE AUJOURD'HUI

La seconde partie de cet exposé analyse les deux formes les plus importantes d'emploi domestique rémunéré en Grande-Bretagne aujourd'hui (les gardes d'enfants et les femmes de ménage) telles qu'on les rencontre chez les ménages de la classe moyenne. Il conviendra de démontrer que bien qu'il y ait des analogies évidentes entre ces deux formes d'emploi domestique rémunéré, il existe aussi des différences de taille, à la fois en termes d'organisation du travail et de relations sociales. Nous pensons que ces différences reflètent la forme de substitution professionnelle dont ces deux emplois ont été l'objet ainsi que les constructions idéologiques variables qui imprègnent et façonnent

ces deux formes de travail domestique rémunéré.

La garde d'enfants

Les gardes d'enfants interrogées au cours de notre enquête étaient, dans leur grande majorité, des gardes d'enfants à la journée, qui venaient chez leurs employeurs le matin et repartaient le soir après leur journée de travail. La "journée classique" pour ces gardes d'enfants est longue (souvent 9 ou 10 heures) et comprend la garde d'au moins un enfant. La journée commence habituellement par la toilette de l'enfant, son habillage, son déjeuner et (dans le cas d'enfants plus âgés) par la nécessité d'emmener l'enfant à l'école ou à la crèche. En dehors de cela, les activités au jour le jour comprennent généralement au moins quelques tâches répétitives ("reproductive" dans le texte) nécessaires à l'entretien des enfants : à savoir la lessive et le repassage des vêtements, le lit à faire, les draps à laver, le rangement de la chambre et des jouets, la préparations du déjeuner, du goûter et du coucher de l'enfant. En conséquence, il existe de nombreux points communs entre la "journée classique" de la garde d'enfants et celle des mères au foyer avec de jeunes enfants. Pour les gardes d'enfants et leurs employeurs, il y a une nette contradiction à l'oeuvre dans la réalité de l'emploi de garde d'enfants qui suppose, en une seule fois et à la fois, l'emploi d'une personne qualifiée ayant une expérience professionnelle auprès d'enfants mais dont le travail présente de fortes analogies avec celui d'une épouse-mère non rémunérée. Cette fusion et cette substitution entre "la professionnelle de la protection infantile" et le "substitut maternel" reflète, selon nous, la médiation de la garde d'enfants au travail domestique rémunéré, médiation effectuée par le biais d'idéologies des soins maternels et de

la maternité. Dans ces conditions, une fois de plus, selon nous, la construction idéologique de la protection des enfants comme quelque chose qui devrait être du ressort du foyer, centré sur l'enfant et accompli par sa mère est la force dominante. Il s'agit de la résurgence de la demande de gardes d'enfants en guise de système de garde (d'enfants) en Grande-Bretagne.

Bien que le statut de garde d'enfants corresponde, par définition, à une forme d'emploi domestique rémunéré, les relations sociales propres à l'emploi de garde d'enfants se caractérisent par une substitution aussi radicale que celle qui a lieu entre une garde d'enfants perçue comme professionnelle de la protection infantile et un substitut maternel. En fait, dans l'emploi des gardes d'enfants, les relations sociales sont construites et façonnées par des relations d'argent et de "fausse parenté". Alors que de manière superficielle, il s'agit d'une relation contractuelle (qui comprend des conditions d'emploi associées à d'autres formes de travail rémunéré - même faiblement - et également dans quelques cas à des "à-côtés"), en réalité, l'emploi des gardes d'enfants se caractérise actuellement en Grande-Bretagne par un réseau complexe de relations de "fausse parenté", relations qui existent dans le cadre de la position de base ("bottom line") employeur-employé (et l'annule en grande partie). Les gardes d'enfants sont ainsi alternativement appréhendées comme la "soeur" de la femme du foyer, ou comme une "grande soeur" des enfants à leur charge par exemple. Dans l'emploi de garde d'enfants, la construction des relations sociales à partir de liens de fausse parenté compliquent les choses au point que travailler comme garde d'enfants devient un "métier d'amour". Dans les faits, de telles relations minent et assombrissent la position structurelle de

la garde d'enfants en tant qu'employée domestique rémunérée.

La femme de ménage

Les pratiques quotidiennes de travail, les termes et les conditions de l'emploi des femmes de ménage sont très différents de ceux que l'on rencontre dans l'emploi des gardes d'enfants. Quoiqu'il en soit, les relations sociales propres à l'emploi de femme de ménage présentent des similitudes considérables avec l'emploi de garde d'enfants, même si des différences importantes existent, en particulier dans les cas où l'on rencontre de manière concomitante les deux formes d'emploi. Nous examinerons tour à tour chacune de ces différences.

La différence la plus manifeste entre l'emploi d'une garde d'enfants et celui d'une femme de ménage réside dans le peu de contrôle qu'ont les employeurs pour savoir quand (et même si) une femme de ménage travaille pour eux. En revanche, c'est la femme de ménage qui façonne le degré de participation de main d'oeuvre et cela peut être un temps partiel si les femmes de ménage en décident ainsi. Une seconde différence entre les formes de travail domestique rémunéré de la femme de ménage et de la garde d'enfants vient de ce que le nettoyage domestique privé relève du secteur informel. Le paiement en espèces, notamment de faibles rémunérations en espèces, et l'absence de contrat de travail sont très loin des termes et des conditions de travail de la garde d'enfants. La troisième différence entre la garde d'enfants et la femme de ménage réside dans la nature du travail et dans sa médiation (avec l'employeur), du fait de la fréquence hebdomadaire (de la présence de ces deux employées) par foyer-employeur. Les tâches ménagères sont en soi des tâches qu'Oakley a associées à un travail routinier et répé-

titif et les plus simples comprennent les activités suivantes : faire les poussières, passer l'aspirateur, nettoyer la cuisine et la salle de bain, etc. Quand la femme de ménage vient plusieurs fois par semaine dans un foyer, d'autres tâches prenantes, généralement en dehors des attributions du ménage, telles que le lavage et le repassage, sont aussi incluses. Malgré cela, quoiqu'il en soit, la femme de ménage, travailleur domestique rémunéré, contrôle ses activités au jour le jour et occupe une position plus autonome que la garde d'enfants ; les femmes de ménage élaborent elles-mêmes leur propre routine de travail en se fondant sur ce qu'elles font chez elles. La flexibilité en termes d'heures et de jours travaillés (et de congés) est une autre indication de leur autonomie. Selon nous, les connotations sociales qui s'étendent à l'activité de nettoyage garantissent que cette forme de travail domestique rémunéré se caractérise par l'autonomie du travailleur. Confrontée au stigmata social puissant lié <à l'activité> de nettoyage (et à son association avec la crasse et le désordre corporels d'autres personnes), l'autonomie de la femme de ménage dans son poste de travail est nécessaire à sa propre valorisation.

Après avoir examiné les pratiques sociales au jour le jour, les termes et les conditions de l'emploi de femme de ménage, nous allons maintenant nous intéresser aux relations sociales de cette forme particulière d'emploi domestique. Contrairement à la situation de l'emploi des gardes d'enfants, face à laquelle les couples ont l'air de jouer le rôle des "maris", l'emploi des femmes de ménage est incontestablement un terrain lourdement sexué. Le développement de fausses relations de parenté est possible dans l'emploi des femmes de ménage, mais il est largement facilité par l'absence d'une garde d'enfants dans le même foyer. Dans les foyers sans garde d'enfants,

les femmes de ménage ont tendance à se percevoir comme une "aide maternelle" plutôt que comme une employée rémunérée. En conséquence, le travail rémunéré prend un statut de "faveur" et s'étend rapidement au-delà des compétences du ménage <proprement dit> (plus particulièrement quand la femme de ménage vient plusieurs fois par semaine). En outre, l'on doit reconnaître que concevoir des employeurs comme des "amis" est un autre moyen grâce auquel les employées de ménage sont capables de construire une image positive de leur valeur et estime personnelles qui, comme nous l'avons vu précédemment, est fondamentalement nécessaire à ce type d'emplois. Cependant, quand une femme de ménage et une garde d'enfants cohabitent sous le même toit, le caractère des relations entre la femme de ménage et ses employeurs tend à être plus "distant". Alors que cette distance peut en partie s'expliquer par le fait que la femme de ménage et son employeur sont rarement à la maison au même moment, elle est encore renforcée par l'utilisation des gardes d'enfants comme instances de contrôle du travail des femmes de ménage. Dans cette situation, la femme de ménage est purement et simplement une employée rémunérée.

BILAN ET DISCUSSION

Les conclusions présentées au cours de cet exposé se fondent sur une recherche empirique conduite au début des années 1990. A notre connaissance, il n'y a eu aucune analyse détaillée sur le travail domestique rémunéré en Grande-Bretagne depuis lors. Il serait évidemment extrêmement utile de réactualiser les résultats de la recherche que nous présentons ici et de brosser un tableau du recours au tra-

vail domestique rémunéré en Grande-Bretagne depuis le milieu des années 1990. Quoiqu'il en soit, il est hautement probable, selon nous, que depuis que le pays a commencé à se remettre de la récession du début des années 1990, les tendances à la croissance, identifiées à la fin des années 1980, aient repris. En fait, une évidence anecdotique, en liaison avec l'intérêt constant des médias et de la population dans la reviviscence du service aux particuliers en Grande-Bretagne, semblerait concorder avec ce point de vue. En nous penchant rétrospectivement sur notre travail, il est possible, comme toujours, d'envisager des pistes de recherche précédemment inexplorées mais qui, selon nous, donneraient un aperçu du monde du travail domestique rémunéré.

Le premier de ces problèmes est à mettre en relation avec le problème ethnique. Parmi les foyers blancs de notre enquête, nous avons inmanquablement trouvé des gardes d'enfants et des femmes de ménage blanches. (C'était certainement une des fonctions de cette enquête). Cela étant, néanmoins, nous savons que dans les grandes villes, à Londres en particulier, il existe plusieurs milliers de femmes immigrées, de couleur, qui travaillent pour des particuliers contre rémunération. Cependant, il est bien sûr possible que l'absence pure et simple de gardes d'enfants et de femmes de ménage noires, lors de notre enquête, nous renseigne plus que nous ne l'avons analysé ici sur les relations sociales des domestiques rémunérés. En second lieu, notre projet de recherche s'est attaché aux foyers de la classe moyenne dans lesquels les deux conjoints travaillaient. De tels foyers sont véritablement très intéressants et leur décision de faire appel (de même que leur interaction quotidienne avec) à des employées de maison en disent long sur la Grande-

Bretagne contemporaine et les relations entre les sexes. Mais que dire des autres catégories de foyers ? Des résultats d'enquêtes expérimentales mis au jour aux tous premiers stades d'un nouveau projet (pris en charge par Michelle Lowe et financé par la Fondation Nuffield) indiquent, par exemple, que beaucoup de foyers où seule la femme travaille emploient des femmes de ménage. Mais pour ces femmes, il va de soi que ce ne sont pas les difficultés relationnelles entre les sexes qui les poussent à engager une femme de ménage. Selon nous, il est de la première nécessité de poursuivre de nouveaux travaux qui s'attaqueraient à ces zones jusqu'ici inexplorées.

BIBLIOGRAPHIE

- COLE, S. (1991), "Changes for Mrs Thornton's Arthur : patterns of domestic service in Washington DC, 1800-1835", *Social Science History*, 15,3- p.367-80.
- CROMPTON, R. and SANDERSON, K., (1990), *Gendered Jobs and Social Change* - Unwin Hyman - London.
- GATHORNE-HARDY, J., (1972), *The Rise and Fall of the British Nanny* - Hodder and Stoughton - London.
- GREGSON, N. and LOWE, M., (1993), "Renegotiating the domestic division of labour ? A study of dual-career households in north-east and south-east England", *Sociological Review*, 41, 3 - p.475-505.
- GREGSON, N. and LOWE, M., (1994), "Waged domestic labour and the renegotiation of the domestic division of labour within dual career households", *Sociology* 28 - p.55-78.
- GREGSON, N. and LOWE, M., (1994), *Servicing the middle classes : class gender and paid domestic labour in contemporary Britain*, Routledge, London and New York.
- OAKLEY, A., (1974), *The Sociology of Housework*, Martin Roberston - Oxford.
- WHELOCK, J., (1990), *Husbands at Home : the Domestic Economy in a Post Industrial Society*,

ANNEXES

Tableau 1 : Demandes, par voie de presse, de main d'oeuvre domestique rémunérée, recensées et estimées de juillet 1981 à juin 1991.

petites annoncés	juillet 1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	juin 1991
recensées	577	1201	1374	1709	1742	1922	1949	2176	2187	1848	649
estimées (total)	*	9608	10992	13672	13936	15376	15592	17408	17496	14784	*

Total de petites annonces : 17 334

Estimation totale pour la Grande-Bretagne de 1981 à 1991 : 138 672

Source : *The Lady*

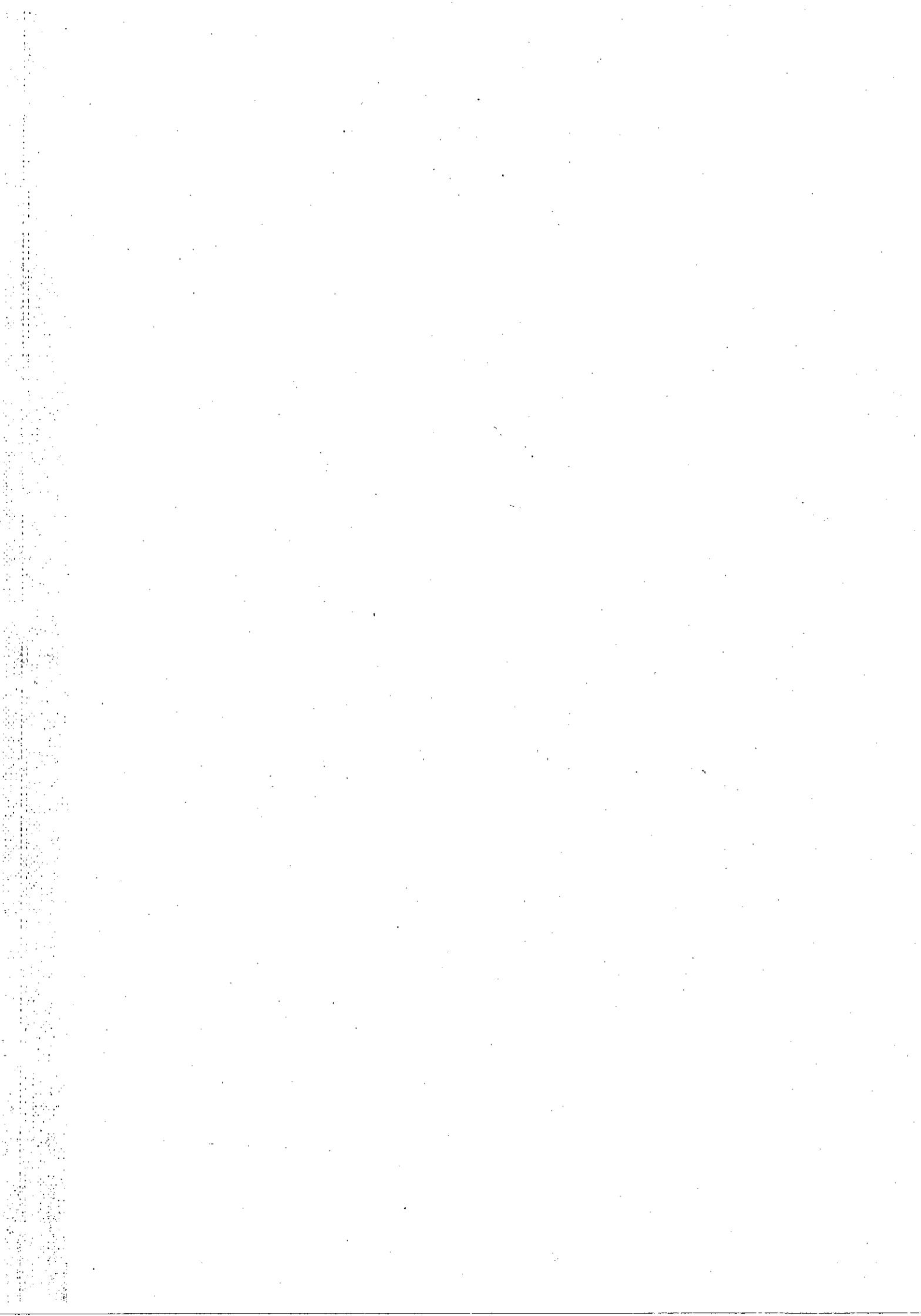
Nota bene : des estimations n'ont pas été faites pour 1981 et 1991, compte tenu de la taille des échantillons sur six mois.

Tableau 2 : Principales catégories de petites annonces recensées pour les demandes de travail domestique rétribué en Grande Bretagne de 1981 à 1991

Catégorie	Nombre de petites annonces	Pourcentage
Gardes d'enfants	4692	27,1
Aide maternelle (nourrice)	2582	14,9
Garde d'enfants/nourrice	2392	13,8
Gouvernante	2100	12,1
Couples	1069	6,2

Source : *The Lady* (échantillon de 12,5%)

Nota bene : Les principales catégories sont répertoriées à partir d'un total supérieur à 5% de l'ensemble des petites annonces retenues.



TRAVAIL, EMPLOIS, SERVICE(S) : DE QUOI PARLE-T-ON ?

par
Margaret Maruani
sociologue
CSU - CNRS Paris

A l'évidence, la question des emplois de service s'imposait au Mage : de "nouveaux gisements d'emplois" construits sur le socle de la plus traditionnelle division sexuelle du travail ; des créations d'emploi par les femmes et pour les femmes ; du travail féminin issu de la croissance de l'activité féminine.

Mais celle de la démocratie n'était pas donnée : étrangère à nos grilles de lecture qui appréhendent le marché du travail en termes d'inégalités, de segmentation, de discriminations, elle vient semer le trouble et le doute. Il faut donc remercier Genenviève Fraisse, qui est l'instigatrice de cette séance, d'être venue faire du remue-ménage dans nos problématiques du travail et de l'emploi.

Une interrogation inhabituelle, donc, mais heuristique à bien des égards. Le désordre a ses vertus. Poser la question de la démocratie oblige en effet à rompre d'emblée avec les termes du débat technocratique sur la portée et les limites de ces gisements d'emploi que l'on dit nouveaux. Elle permet également de sortir de l'alternative en forme d'impasse qui oppose emplois de service et emplois serviles : traiter de la démocratie, c'est penser la nature de la relation de service sans oublier de réfléchir à la division du travail entre les sexes. La question de la démocratie, enfin, réintroduit l'historicité : à force de parler de ces nouveaux emplois, on en viendrait presque à oublier que ces travaux de service ont une histoire du côté de la domesticité.

Venus d'horizons divers, s'exprimant sur des registres différents, les textes réunis ici soulèvent une série d'interrogations convergentes.

1. Une question de frontière

Lorsque l'on dit emplois de service, de quoi parle-t-on ? A juste titre, Michel Lallement parle d'espace protéiforme,

d'hétérogénéité fondamentale. J'ai été, pour ma part, frappée de la profusion sémantique, de la diversité des termes utilisés pour traiter de ce que nous avons nommé *emplois de service*. Brigitte Croff et Michel Lallement parlent d'*emplois familiaux*, Brigitte Croff les nomme également *services à la personne* tandis que Michelle Lowe les définit comme *travail domestique rémunéré*. Sans compter les fameux *emplois de proximité*, version new-look du même phénomène dont tout le monde parle sans trop savoir de quoi il s'agit.

Cette profusion sémantique n'est pas dépourvue de sens. Elle indique, me semble-t-il, le flou des frontières : où commencent et où finissent les emplois de service, familiaux, de proximité, le travail domestique rémunéré ? Entre la bonne d'enfant, la gouvernante et l'assistante maternelle, où se fait la césure ? Entre la femme de ménage à domicile, celle qui travaille chez un petit commerçant et celle qui fait les bureaux, où se situent les clivages pertinents ?

2. Une question de définition

Geneviève Fraisse, dans *Femmes toutes mains*¹ retient trois caractéristiques principales : le service personnel, l'espace privé, le travail domestique. Les termes étant posés, la question demeure ouverte : qu'est-ce qui définit un emploi de service, est-ce le contenu du travail ou la relation de service (de servilité ?) ?

La relation de service, certainement, est au centre. Mais peut-on faire l'impasse sur le contenu du travail ou plus exactement sur le type de travail : est-ce la même chose que de faire le ménage, de garder des enfants, ou de

s'occuper de personnes âgées ? S'agit-il d'activités de même nature ?

Par ailleurs, est-ce la nature de la relation (service -servilité - domesticité) qui rend ce travail "indigne" ou les conditions dans lesquelles il s'exerce : travail bien souvent au noir, flexible à souhait, impliquant une relation privée à l'employeur... ? Où est-ce encore parce qu'il symbolise la quintessence du travail féminin invisible et dévalué, la réplique salariale du travail domestique ?

3. Une question de signification

Quand on passe du travail domestique aux emplois de service, la tâche est la même mais on passe du travail à l'emploi - un emploi fortement flexible, atypique, quasi-souterrain, "l'envers exact du type masculin dominant" (M. Lallement). Par ailleurs, on reste dans l'ordre du travail féminin, et de la division sexuelle du travail la plus caricaturale.

Cela étant, en allant du travail à l'emploi, certaines femmes y gagnent : un bulletin de salaire, de la protection sociale, bref un début de statut professionnel, de statut d'emploi. Dans ces conditions, doit-on, peut-on, faut-il dénoncer tout ceci au nom du travail servile ? Faut-il n'y voir que l'essor de "nouveaux serviteurs" (de nouvelles servantes) ? Telle est la thèse d'André Gorz² et il faut la prendre au sérieux. Mais par ailleurs, refuser la création d'emplois de service, n'est-ce pas laisser les activités domestiques de l'ombre du travail au noir ou du travail féminin invisible ? Dans sa salutaire critique du travail servile, André Gorz n'a-t-il pas quelque peu oublié la variable sexe ?³

² André Gorz, *Métamorphoses du travail - Quête de sens - Critique de la raison économique*, Paris, Gallilée, 1988.

³ Cf. à ce sujet, le point de vue de Hedwige Peemans-Poulet, "les métamorphoses

¹ Geneviève Fraisse, *Femmes toutes mains, essai sur le service domestique*, Le Seuil, 1979.

4. Régulation et médiations

Brigitte Croff et Michel Lallement en parlent chacun à leur manière : pour donner dignité, sens et reconnaissance à ces activités de service, pour qu'elles ne soient pas du travail servile, il faut de la régulation collective, nous dit Michel Lallement, de la médiation, nous dit Brigitte Croff. Le raisonnement est du même ordre mais s'agit-il de la même chose ?

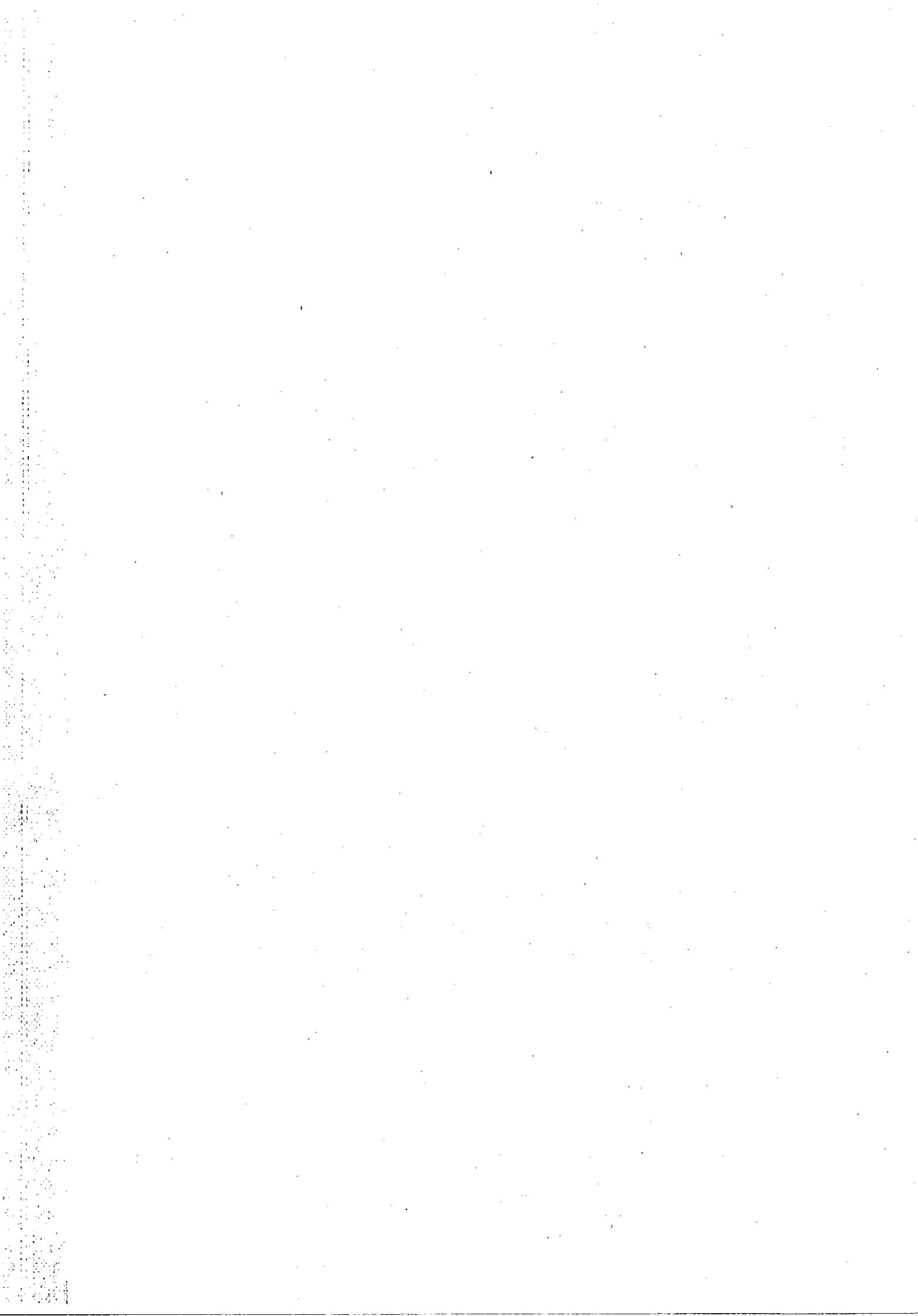
Et par ailleurs, qu'est-ce qui, dans la régulation ou la médiation, est de nature à changer fondamentalement (ou pas) la relation de service ? Où se fait le déclic, où se fait la rupture ?

5. Question d'image et de représentation

Il est une question que ces trois textes n'abordent pas et qui me paraît pourtant pertinente : quelle est l'image et le statut des femmes qui occupent ces emplois de service auprès de leur propre famille, chez elles ? Considère-t-on qu'elles continuent à faire du travail domestique invisible, ou est-ce un emploi, même peu qualifié, même mal payé ?

Et par ailleurs, comment elles-mêmes se représentent-elles ce labeur : est-ce un travail, un emploi, une activité ? La symbolique du domestique l'emporte-t-elle sur celle de l'emploi ? Et à l'inverse, la création d'emplois salariés, est-elle de nature à casser le mépris du domestique ?

Questions à reprendre à défaut d'y pouvoir répondre ici et maintenant.

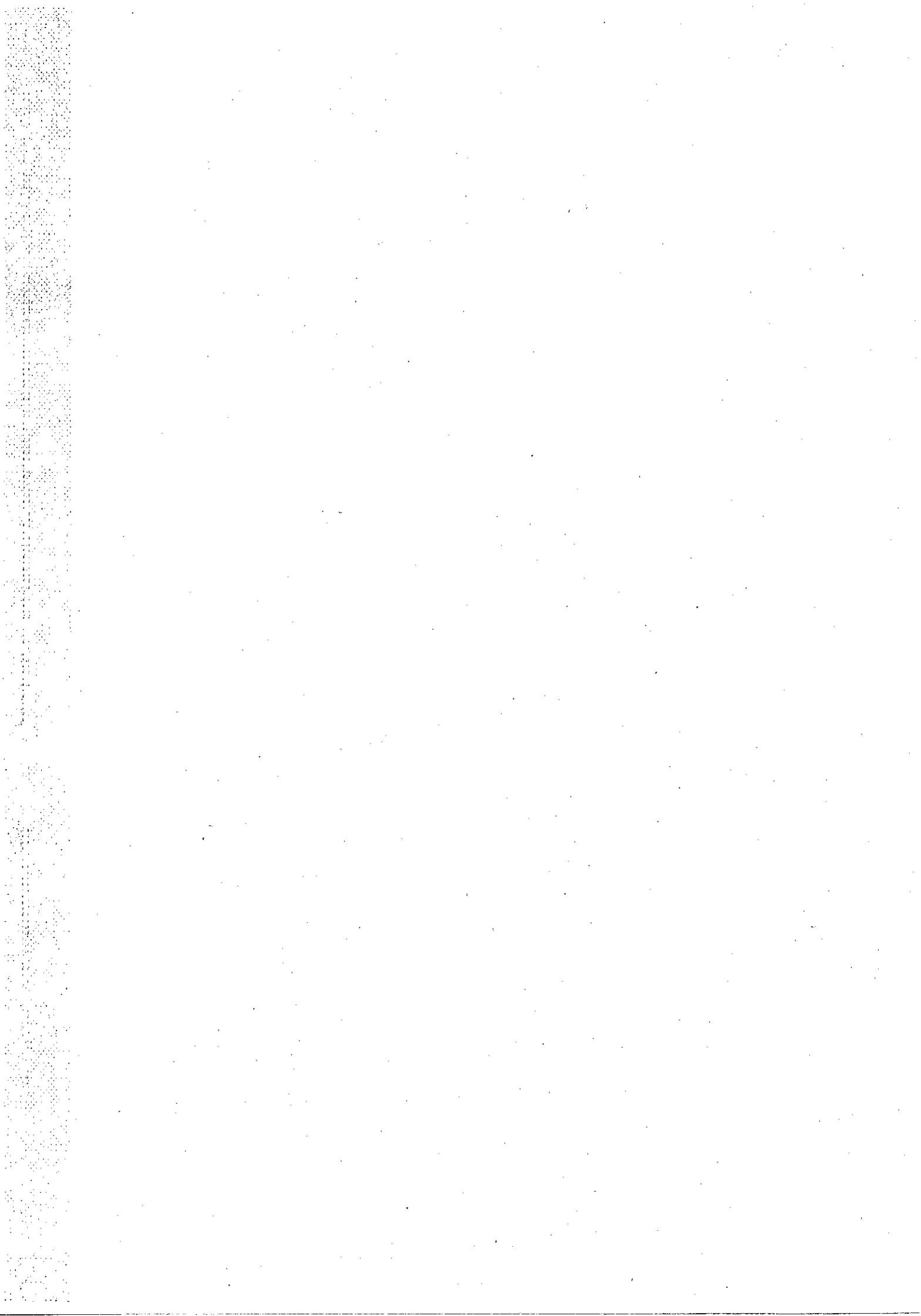


Repères bibliographiques

Emplois de service

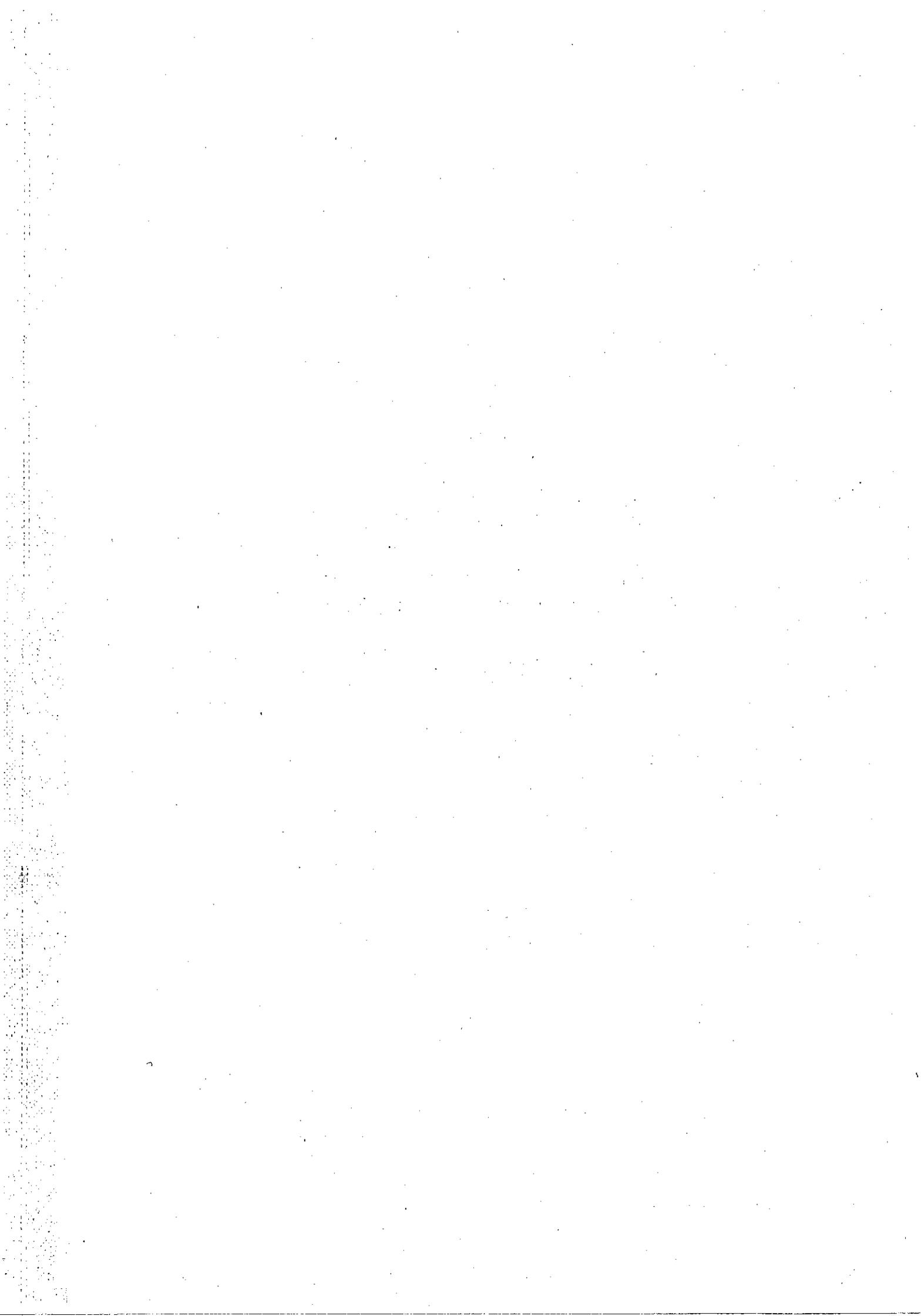
par Geneviève Fraisse
philosophe
CNRS - Philosophie politique, économique et sociale

- BONAMY B., 1986, *La travailleuse familiale - tâches et interrogations d'une profession sociale*, ERES.
- CROFF B., 1994, *Seules, genèse des emplois familiaux*, Paris, Métallié.
- FRAISSE G., 1979, *Femmes toutes mains, essai sur le service domestique*, Paris, Le Seuil.
- FOUQUET A.E., 1995, "Le concept d'emploi de proximité " *Etudes et recherches de l'ISERES*. n° 141.
- GORZ A., 1988, *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris, Gallilée, Débats.
- GREGSON N., LOWE M., 1994, *Servicing the Middle Classes : Class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain*, Routledge, London and New York.
- GUIRAL P., THUILLIER G., 1978, *La vie quotidienne des domestiques en France au XIXème siècle*, Paris, Hachette.
- KAUFMANN J-C., (sous la dir. de), 1996, *Faire ou faire-faire ? Famille et services*. Presses Universitaires de Rennes, Le sens social, Rennes.
- LAVILLE J-L., 1994, *L'économie solidaire, une perspective internationale*, Paris, Desclée de Brouwer.
- LAVILLE J-L., 1992, *Les services de proximité en Europe*, Paris, Syros, Alternatives.
- LECHNER F. ET ALII, 1991, *Vergessene Frauen Arbeitsbereiche*, Focus Verlag, Giessen.
- MC BRIDE T. M., 1976, *The domestic Revolution. The Modernisation of Household Service in England and France 1820-1920*. Londres Croom Helm.
- MARTIN-FUGIER A., 1979, *La place des bonnes, la domesticité féminine à Paris en 1900*, Paris, Grasset.
- OTTMÜLLER U., 1978, *Die Dienstbotenfrage, Zur sozialgeschichte der doppelten Ausnutzung von Dienstmädchen im deutschen Kaiserreich*, Munich, Verlag Frauenpolitik.



3

Publications,
bibliographies
et résumés



Ouvrages reçus

- COCKBURN C., FÜRST DILIC, R. (sous la dir. de) (1994) *Bringing Technology Home. Gender and Technology in a Changing Europe*. Ed Open University Press. Buckingham-Philadelphia, 187 p.
- DURAN M.A. (sous la dir. de) (1996) *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*, CIS Centro de Investigaciones Sociológica - Coll. Academia.
- ALA SANTIAGO C., PLANELL LARRINAGA E. (sous la dir. de) (1996) *Reestructuración productiva, cambio tecnológico, género y sindicalismo en América Latina*. ALST - Université de Puerto Rico, 225 p.
- BORTOLAIA SILVA E. (1996) *Good Enough Mothering ? Feminist Perspectives on lone-motherhood*. Routledge, London-New York, 256p.
- DENEFLÉ S. (1995) *Tant qu'il y aura du linge à laver. De la division sexuelle du travail domestique*. Arléa-Corlet, coll. Panoramiques. Paris
- GILL R. AND GRINT K. (sous la dir. de) (1995) *The Gender-technology relation : Contemporary theory and research*, London : Taylor and Francis.
- HENDERSON H. (1996) *"Building a win-win world - Life beyond global economic warfare"*, San Francisco, Berrett-Joehler Publishers, 395 p.
- LOISEAU D. (1996) *Femmes et militantismes* Ed. L'Harmattan, Coll. Logiques Sociales - Paris, 239 p.
- LESCARRET, O. ET DE LEONARDIS, M. (Eds) (1996), *Séparation des sexes et compétences*, L'Harmattan - Coll. Bibliothèque de l'éducation.
- PARI E DISPARI (1993) *Donne azioni positive pari opportunità normative comunitarie sentenze della Corte di giustizia europea*- Annuario 4, Franco Angeli - Italie - 215 p.

Revue (portant sur le thème)

Clio "Histoire, Femmes et Sociétés". Le temps des jeunes filles; Presses
Universitaires du Mirail n° 4/96.

Chronique féministe, 1996, n° 60 "Emploi : ce n'est pas le travail qui manque".

Estudios feministas vol. 4 - n° 1/96 - IFCS/UERJ

Recherches Féministes - 1996 - Vol. 9 - n° 1. : "Femmes et Technologies"

Gender, Work and Organization - 1996 - Vol. 3 - n° 3 - Blackwell Publishers.

Thèses

Thèses en cours

ANGELOFF Tanla, *"Le travail à temps partiel : restructuration du temps de travail ou redéfinition des représentations et du statut du travail des femmes ?"*, thèse de sociologie, en cours, sous la direction de Margaret Maruani, Université Paris VIII.

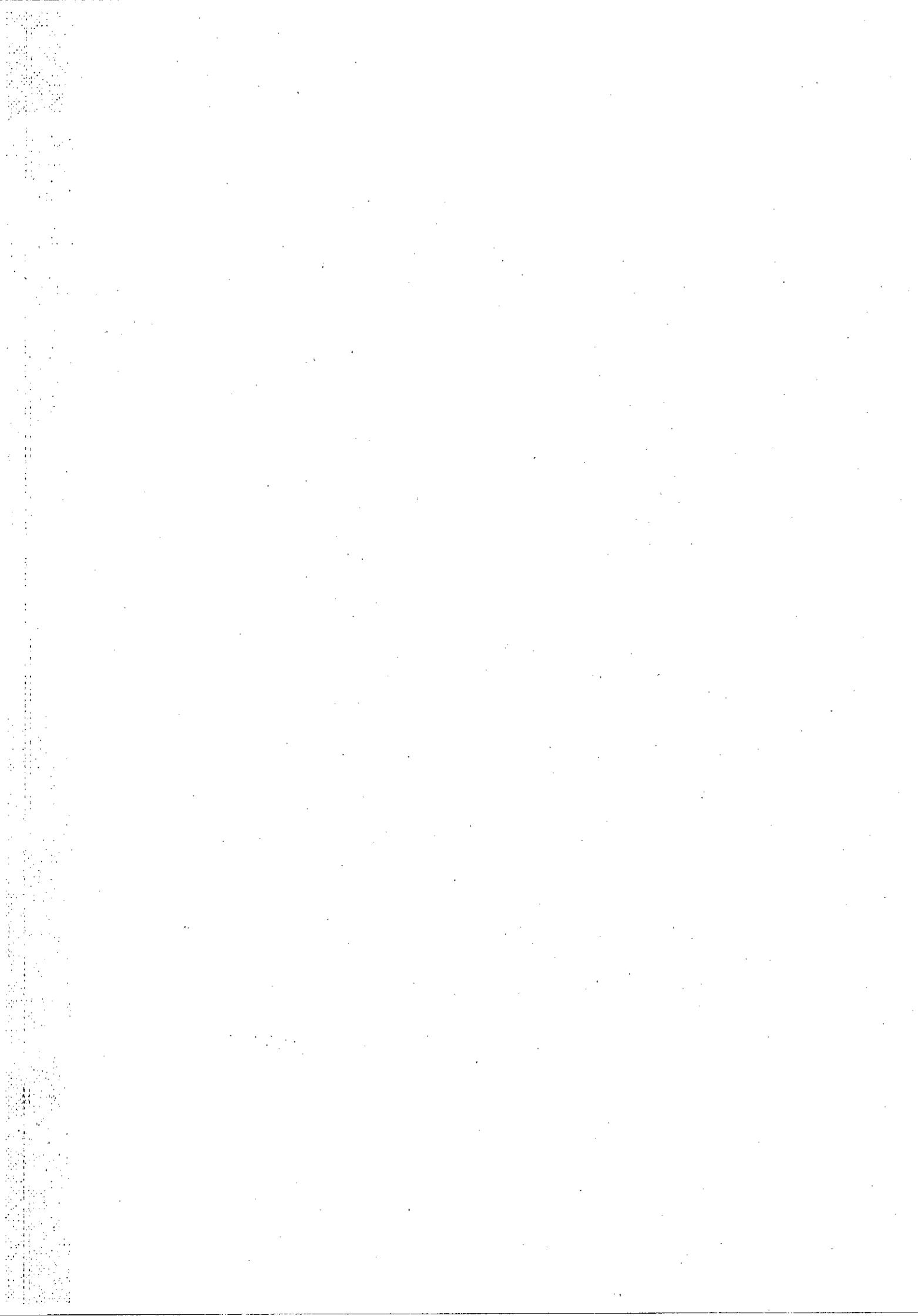
FLAHAULT Frika, *"Femmes seules - Trajectoires et quotidiens - Etude sur la monorésidentialité féminine"*, thèse de sociologie, en cours, sous la direction de Joelle Deniot à l'Université de Nantes.

LECOMTE Sarah, *"Le travail domestique professionnel : formes salariales et formes privées du lien entre particuliers"*, thèse de sociologie, en cours, sous la direction de Joëlle Deniot à l'Université de Nantes.

Thèses soutenues

FORGIT Marianne, *"Les relations de travail dans la famille - Essai sur l'évolution du principe d'égalité : hommes et femmes dans l'entreprise familiale"*, thèse de Doctorat en Droit Privé, préparée sous la direction de Raymond Le Guidec et soutenue le 13 décembre 1996, à la Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin de Nantes.

SPENSKY Marine, *"Instances de contrôle et rapports hommes/femmes dans l'Angleterre des dix-neuvième et vingtième siècles"*, habilitation à diriger des recherches, sous la direction de Jacques Carré, soutenue le 16 décembre 1996 à l'Université Paris V, Sorbonne. Marine Spensky est Maître de conférences au Département d'Etude des Pays Anglophones (DEPA) à l'Université de Paris VIII.



Bibliographies Internationales

Poys-Bos

par Monique Chalude

sociologue

Chalude, Vandecappelle & Associates

- ATABEK E. (1995) *"Women in top management : the case of female top managers in some dutch public sector organizations. A comparative study with male top managers"* - Enschede, Universiteit Twente.
- BENSCHOP Y. (1996) *"De Mantel der Gelijkheid : Gender in organisaties"* - Assen, Van Gorcum.
- BLEES-BOOIJ A. (1994) *"Culturele en economische beroepsstatus van mannen en vrouwen. Een tweedimensionele ordening"* Amsterdam, Amsterdam University Press.
- BLOM R. J. (1995) *"Zakenvrouwen. Vrouwenzaken"* - Den Haag, Graydon Nederland.
- BOCK B., DE JONG A. (1993) *"Carrières van vrouwen en mannen : een vergelijkend onderzoek naar loopbaanpatronen van vrouwen en mannen in hogere functies bij de rijksoverheid"* Den Haag, Bureau de Jong & van Doorne-Huiskes.
- BOUW C. e.a. (1991) *"Macht en onbehagen : veranderingen in de verhoudingen tussen vrouwen en mannen"* - Amsterdam, SUA.
- DE BRUIJN J., CYBA E. (1994) *"Gender and Organizations. Changing Perspectives. Theoretical Considerations and Empirical Findings"* Amsterdam, VU University Press.
- DEMININT-DE JONGH, M. (1989) *"Arbeidsduur, Organisatie en Emancipatie"* Culemborg, Lemma.
- DOORNENBAL J. (1996) *"Ouderschap als onderneming : moeders en vaders over opvoeden in de jaren negentig"* - Rijksuniversiteit Groningen - Utrecht : Van Arkel.
- DROOGLEEVER-FOORTUIJN J. (1993) *"Een druk bestaan : tijds besteding en ruimtegebruik van tweeverdieners met kinderen"* - Amsterdam, Amsterdam Universiteit Press.
- HAAGSMA R. (1996) *"Economische groei, duurzaamheid en emancipatie : een economische verkenning"* - Emancipatie Raad - Den Haag.

- JORNA A. EN OFFERS E. (1994) *"Jonge vrouwen werken aan hun toekomst. De invloed van de kwaliteit van de arbeid op de loopbaanontwikkeling van laaggeschoolde jonge vrouwen"* Amsterdam, SUA.
- VAN LENNING A., MEIJER I. en TONKENS E. (1996) *"Wel feministisch, niet geëmancipeerd : feminisme als nieuwe uitdaging"*- De Harde Kern - Amsterdam : Contact.
- MEIJER J.N., KOKX A.C.W., VAN UXEM F.W. (1995) *"Meewerken : een kwestie van ondernemen : verslag van een onderzoek naar de positie van meewerkende vrouwen in het midden- en kleinbedrijf"* Economisch Instituut voor het midden- en kleinbedrijf (EIM).
- VAN OOST H., PASVEER B. (1996) *"Gender technology"* themanummer in Kennis en methode - p. 5-151.
- PLANTENGA J. (1996) *"For women only ? : the rise of part-time work in the Netherlands"* Social Politics - p 57-72.
- VOGELS R. (1995) *"Continuïteit en discontinuïteit in de loop banen van vrouwen - Tilburg, Tilburg University Press.*
- WIELING M. (1996) *"Trends in de kwaliteit van de arbeid van mannen en vrouwen 1986-1993"* ; in Sociaal Culturele berichten-2 ; p. 3-22.
- WINNUBST J.A.M. , SCHABRACQ M.J. en GERRICHHAUZEN J. (1995) *"Arbeid, levensloop en gezondheid"* Utrecht Lemma.



par Monique Chalude
sociologue
Chalude,
Vandecappelle & Associates

- DEMEESTER, W., NEEFS, E. (1991) *Het glazen plafond. Vrouwen in de belgische financiële wereld*, Lannoo, Tielt, 139 p.
- DENYS J., (1991) *Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt*. Synthese, Hoger Instituut voor de Arbeid, KU Leuven, Leuven, 48 p.
- VAN HAEGENDOREN M. (Sous la direction de) et al. (Septembre 1994), *Handboek vrouwenstudies. Een leidraad voor onderzoek in Vlaanderen*. Steunpunt Women's Studies - UJA, Antwerpen, Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden, 295 p.
- RUBERY J., DE BRUIJN ET MARUANI M., *WAARDERING EN BELONING VAN VROUWENWERK : de rol van de functie- en loonclassificaties*, Wilrijk, Steunpunt, Women's Studies, 57 p.

Résumés

Brigitte CROFF

" Les emplois familiaux : le travail domestique réhabilité ? "

Les changements qui s'opèrent aujourd'hui dans le secteur des services aux personnes par la loi du 29 Janvier 1996 qui autorise les entreprises du secteur marchand à rentrer dans ce champ d'activités, vont faire sortir le travail domestique et familial de son isolement et de son enfermement dans la sphère privée. L'exercice de ces activités dans le cadre d'un travail salarié et d'une organisation qualifiante favorisant leur socialisation va-t-elle s'inscrire dans un processus de facilitation de leur partage entre hommes et femmes ? Quelles organisations de travail va-t-on mettre en place pour que ces emplois ne soient pas une nouvelle domesticité assignée uniquement aux femmes ? Mon propos est de montrer comment, à partir des emplois familiaux, de nouvelles frontières entre sphère publique et sphère privée peuvent être redéfinies et comment cette approche peut recentrer le débat actuel sur le partage du travail quand la dimension du travail domestique et des responsabilités familiales n'est plus occultée.

Karen MESSING

"Le genre des "opérateurs" : un paramètre pertinent pour l'analyse ergonomique ?"

Très souvent, les rapports publiés à partir d'études ergonomiques françaises sont muets sur le sexe des "opérateurs". On soutient que le sexe n'est pas une variable pertinente pour l'analyse du travail: les postes étant toujours occupés par des personnes ayant des caractéristiques diverses, la tâche de l'ergonome consiste à assurer que le travail soit faisable par tous et par toutes. Je suggère qu'il faut tenir compte du sexe dans les études ergonomiques. Non seulement l'emploi est divisé selon le sexe, mais l'activité même de travail l'est également. Le sexe a une pertinence pour comprendre les modes opératoires. Je conclus que la considération du sexe des "opérateurs" fournit une façon d'enrichir l'analyse ergonomique. Je suggère qu'il est pertinent pour l'analyse de la demande, la poursuite des observations, la restitution et la formation. Les exemples utilisés pour démontrer ces thèses proviennent des recherches effectuées au CINBIOSE dans le cadre d'un programme de recherche mené en collaboration avec les trois principales centrales syndicales du Québec.

**Ghislaine DONIOL-SHAW et
Marie-Pierre GUIHO-BAILLY**

" Emploi, conditions de travail et santé des employées dans les services "

Si, au cours des dix dernières années, l'emploi féminin n'a cessé de se développer, essentiellement dans le secteur des services, certaines conditions de ce développement apparaissent préoccupantes du point de vue de la santé des femmes. Travail à temps partiel, horaires flexibles, faible qualification et bas salaires sont en effet les principales caractéristiques de ces nouveaux emplois féminins, fréquemment associés à des contraintes de travail élevées.

Les données des dernières enquêtes sur l'emploi et les conditions de travail mettent particulièrement en évidence l'importance de l'accroissement des contraintes temporelles tant sur le plan des horaires que sur celui des rythmes et de l'organisation du travail (polyvalence, interruptions...) chez certaines catégories d'employées. Les connaissances disponibles en ergonomie ainsi que les résultats d'enquêtes épidémiologiques et de travaux cliniques, montrant les effets de ces contraintes sur la santé physique et surtout mentale des salariées, sont exposées et confrontées dans la communication présentée.

Michel LALLEMENT

**" Emploi familial et démocratie :
de quelques difficultés à faire bon ménage "**

L'incitation à la délégation des activités familiales est devenue un des fers de lance des politiques de l'emploi en France. Cet article interroge d'abord les présupposés de telles politiques et souligne les malentendus et ambiguïtés d'un volontarisme économique axé sur la création d'emplois pour l'emploi. Est ensuite discutée la thèse presque opposée d'A. Gorz, qui associe nouveaux services aux particuliers et nouvelle servilité. Pour prendre place dans le débat ainsi ouvert, l'on débouche non sur la nécessité d'en finir avec le travail pour mieux réhabiliter l'action politique mais sur l'intérêt d'examiner avant tout les nouvelles formes d'articulation possible entre emploi et démocratie.

**Annette LECLERC
et Pierre FRANCHI**

**" Travail répétitif : emploi et santé
quelles différences entre hommes et femmes ? "**

A partir des données recueillies auprès d'un échantillon national de 1757 salariés, effectuant du travail répétitif dans différents secteurs professionnels, on a cherché à répondre aux questions suivantes : y a-t-il mixité des situations de travail dans le travail répétitif ? Parmi les affections ostéo-articulaires étudiées dans l'enquête, certaines sont-elles plus "féminines" ou plus "masculines", et si oui, est-ce expliqué par les disparités dans les contraintes du travail ? A la première question, la réponse est très clairement non. Hommes et femmes sont très rarement affectés aux mêmes tâches. Par exemple, dans le secteur de l'agro-alimentaire, la découpe de viande est une tâche masculine, le conditionnement une tâche féminine. Certaines affections touchent plus les femmes, en particulier les douleurs au cou et le syndrome du canal carpien (compression du nerf médian du poignet). La spécificité des contraintes au travail des femmes contribue aux différences observées, mais ne suffit pas à les expliquer.

**Michelle LOWE
et Nickie GREGSON**

**" Classes sociales, genre et emploi familial :
la Grande-Bretagne dans les années 1980 et 1990 "**

Cet exposé fait le point sur la réapparition des emplois familiaux en Grande-Bretagne dans les années 1980 et 1990. Dans les années quatre-vingt, la Grande-Bretagne a connu une formidable expansion à la fois en matière de demandes et, de manière concomitante, d'offres d'emplois familiaux. La majeure partie de la demande provenait de couples issus de la classe moyenne, dans lesquels les deux conjoints travaillaient et qui n'avaient jamais employé d'autres personnes pour effectuer leurs tâches ménagères. Parallèlement, l'offre croissante en personnel de maison était alimentée par une série de circonstances propres à la Grande-Bretagne au cours des années 1980. De manière significative, les profils de classe sociale des "employeurs" et des "employées" dans cette étude paraissent sensiblement différents de ceux des périodes historiques antérieures, ce qui a créé un monde de relations sociales entièrement nouveau sur lequel le recrutement des employées de maison est fondé. Malgré cela, toutefois, ces relations sociales sont influencées par la forme non rétribuée de travail domestique et par un sens profond du travail "pour le plaisir", par opposition au travail lucratif.

**Annette LECLERC
and Pierre FRANCHI**

**"Repetitive work : health and employment,
what differences between men and women ?"**

Based on data collected from a national sample of 1757 workers performing repetitive work in various professional areas, we looked for the answers to the following questions : is there mixity of sexes in repetitive work situations ? Among the osteoarticular diseases studied in the survey, are some more "female" or more "male", and if such is the case, is it due to disparities in work constraints ? The answer to the first question is very clearly negative. Men and women are very rarely posted to the same tasks. For example, in the food sector, meat carving is a male task while packaging is a female task. Certain diseases are more frequent among women, in particular neck pains and the carpal tunnel syndrome (compression of the median nerve of the wrist). The specificity of the constraints of female work contributes to the differences observed, but cannot explain them alone.

**Michelle LOWE
and Nicky GREGSON**

**"Class, Gender and Paid Domestic Work
in 1980s and 1990s Britain"**

This paper charts the resurgence of paid domestic work in Britain in the 1980s and 1990s. Britain in the 1980s witnessed a tremendous expansion in both the demand for - and the parallel supply of - waged domestic workers. Much of the demand was generated by middle class dual-career couples who had previously never experienced employing others to do their domestic work, whilst the growing supply of paid domestics was fuelled by a series of circumstances peculiar to Britain during the decade of the 1980s. Significantly, the class profile of both the "employers" and the "employed" in the study differ markedly from earlier historical periods and brought forward an entirely new set of social relations upon which the employment of waged domestics was based. Notwithstanding this, however, these social relations were heavily influenced by the unwaged form of domestic labour, by highly traditional ideas about the gendering and form of specific types of domestic labour, and by a strong sense of working for "love" as opposed to money.

Karen MESSING

**"Gender of "operators" :
is this parameter relevant to perform work analysis ?"**

Often, it is impossible to identify the sex of the "operators" (workers) in studies published by French ergonomists. Sex is not considered relevant for the analysis of work activity because, since the population of workers is diverse, the ergonomist's task is to adapt worksites for all occupants whatever their sex. I suggest that sex must be taken into account in ergonomic studies. Not only are job titles allocated by sex, but work activity also differs according to sex even within job titles. Sex is also relevant when one considers the means different workers use to accomplish their assigned operations. I conclude that considering the sex of workers is a good way to enrich ergonomic analysis. I suggest that sex is a relevant consideration at various stages in the analysis : when examining the need for intervention, when observing, when discussing the report, when preparing training sessions. The examples used to demonstrate these points come from studies done by the CINBIOSE laboratory in collaboration with the three major Québec trade unions.

Résumés traduits du français par Agnès Carlet-Lemée.

Zusammenfassungen

Brigitte CROFF

**„Die Arbeitsplätze in der Familie,
Rehabilitation der Hausarbeit?“**

Die Veränderungen, durch das Gesetz vom 29. Januar 1996, die heute im Bereich der Dienstleistungen an Einzelpersonen vor sich gehen, welche den gewerblichen Unternehmen den Zugang zu diesen Bereich ermöglichen, werden die Haus- und Familienarbeit aus ihrer Isolierung und der Eingeschlossenheit in die Privatsphäre befreien. Wird die Ausübung dieser Tätigkeiten im Rahmen einer gewerblichen Arbeit und einer qualifizierenden, der Sozialisation förderlichen Organisation zu einem Prozeß der gleichmäßigeren Verteilung dieser Arbeit zwischen Männern und Frauen führen? Welche Arbeitsorganisationen wird man einführen, damit diese Arbeitsplätze nicht zu einem neuen, ausschließlich den Frauen vorbehaltenen (Haus) Bedienstetenverhältnis entwickeln? Meine Absicht ist es zu verdeutlichen, wie anhand von Arbeitsplätzen in der Familie die Grenzen zwischen der öffentlichen und der privaten Sphäre neu gezogen werden können und wie dieser Ansatz die aktuelle Debatte über die Arbeitsteilung neu ausrichten kann, unter der Bedingung, daß die Dimension der Hausarbeit und der familiären Verpflichtungen nicht mehr im Verborgenen liegt.

**Ghislaine DONIOL-SHAW
und Marie-Pierre GUIHO-BAILLY**

**„Erwerbstätigkeit, Arbeitsbedingungen
und Gesundheit von Arbeitnehmern
im Dienstleistungsbereich“**

Auch wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten zehn Jahren ohne Unterlaß angestiegen ist, hauptsächlich im Dienstleistungsbereich, so erscheinen doch manche Bedingungen dieser Entwicklung Anlaß zur Sorge in Blick auf die Gesundheit der Frauen zu geben. Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, geringe Qualifikation und Gehälter sind tatsächlich die Hauptmerkmale dieser neuen Beschäftigungen von Frauen, die oft mit hohen Arbeitsauflagen gekoppelt sind. Die Daten der neuesten Erwerbsanalysen und Untersuchungen der Arbeitsbedingungen zeigen insbesondere den Umfang der zeitlichen Vorgaben, sowohl in Bezug auf die Arbeitszeiten als auch auf die Rhythmen und die Arbeitsorganisation (Polyvalenz, Unterbrechungen, ...) in bestimmten Arbeitnehmerkategorien. In dem vorliegenden Aufsatz werden die verfügbaren Erkenntnisse der Ergonomie sowie epidemiologischen und klinischen Untersuchungen, die die Auswirkungen dieser Vorgaben auf die physische und vor allem psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zeigen, vorgestellt und verglichen.

Michel LALLEMENT

**„Arbeitsplätze in der Familie und Demokratie:
von einigen Schwierigkeiten beim Ausmisten“**

Der Anreiz zur Delegation der Familienarbeit ist zu einem Vorreiter der Arbeitsmarktpolitik Frankreichs geworden. Dieser Artikel befaßt sich erstens mit den Annahmen, auf denen eine solche Politik basiert und unterstreicht die Mißverständnisse und Zweideutigkeiten eines wirtschaftlichen Voluntarismus, der auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze als Selbstziel ausgerichtet ist. Anschließend wird die beinahe gegenteilige These von A. Gorz diskutiert, für den neue Dienste an Privatpersonen mit neuer Dienstbeflissenheit verknüpft sind. Bei dem Versuch, in der somit eröffneten Debatte Stellung zu beziehen, stößt man mitnichten auf die Notwendigkeit, mit der Arbeit Schluß zu machen, um die politische Handlungs(fähigkeit) zu rehabilitieren, sondern man entdeckt die Fruchtbarkeit vor allem einer Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Arbeit und Demokratie.

**Annette LECLERC
und Pierre FRANCHI**

**„Repetitive Arbeit: Erwerbstätigkeit und Gesundheit,
welche Unterschiede zwischen Männern und Frauen?“**

Anhand der Daten, die aus einer nationalen Stichprobe von 1757 Arbeitnehmern mit repetitiven Arbeitsinhalten in verschiedenen Sektoren, hervorgegangen sind, haben wir versucht, folgende Fragen zu beantworten: Betreffen die repetitive Arbeitssituationen beide Geschlechter in gleichem Maße? Gibt es unter den untersuchten Knochen- und Gelenkerkrankungen mehr «weibliche» oder mehr «männliche» Erkrankungsformen, und falls dies der Fall ist, hängt dies mit den unterschiedlichen Arbeitsaufträgen zusammen? Die erste Frage ist eindeutig mit nein zu beantworten. Männer und Frauen erfüllen selten die gleichen Arbeitsaufgaben. Im Landwirtschafts- und Nahrungsmittelsektor zum Beispiel, gehört das Zerschneiden des Fleisches zu den Aufgaben der Männer, das Konditionieren zu den Aufgaben der Frauen. Gewisse Erkrankungen betreffen eher Frauen, zum Beispiel Schmerzen am Hals und Entzündungen des Handgelenkes (Sehnenscheidenentzündung; Einklemmung des mittleren Handgelenknerfs). Die Partikularitäten der Arbeitsaufträge der Frauen tragen zu den beobachteten Unterschieden bei, sie sind jedoch als Erklärung unzureichend.

**Michelle LOWE
und Nickie GREGSON**

**„Soziale Klassen, «Geschlecht» und Arbeit in der Familie:
Großbritannien in den 80iger und 90iger Jahren“**

Dieser Aufsatz stellt den erneuten Aufschwung von Arbeitsplätzen in der Familie im Großbritannien der 80iger und 90iger Jahre dar. In den 80iger Jahren hat Großbritannien einen gewaltigen Aufschwung der Nachfrage und gleichzeitig des Angebotes von Arbeitsplätzen in der Familie erfahren. Der Hauptanteil der Nachfrage ging von Paaren der Mittelklasse aus, in denen beide Partner arbeiteten und die niemals andere Personen beschäftigt hatten, um ihre Hausarbeit zu erledigen. Gleichzeitig wurde das Personalangebot von Hausangestellten durch eine Reihe von spezifischen Umständen in Großbritannien im Laufe der 80iger Jahre genährt. In dieser Untersuchung unterscheiden sich die sozialen Profile der Klasse der «Arbeitgeber» und der «Arbeitnehmer» unterscheiden sich entschieden von denen vorheriger geschichtlicher Perioden, was zu einer neuen Welt sozialer Beziehungen geführt hat, auf denen die Rekrutierung der Hausangestellten aufbaut. Diese sozialen Beziehungen sind jedoch stark durch die Form unentgeltlicher Hausarbeit und durch einen ausgeprägten Sinn für die Arbeit «zum Vergnügen» beeinflusst, die im Gegensatz zur bezahlten Arbeit steht.

Karen MESSING

**„Das Geschlecht des «Operators»:
ein sinnvolles Parameter für die ergonomische Analyse?“**

Sehr oft schweigen sich die anhand von ergonomischen Untersuchungen veröffentlichten Berichte in Frankreich über das Geschlecht der Operatoren aus. Man vertritt die Ansicht, daß das Geschlecht keine aussagekräftige Variable der Arbeitsanalyse darstellt; da die einzelnen Arbeitsposten jeweils von Personen mit verschiedenen Merkmalen besetzt werden, wäre es Aufgabe der Ergonomie, dafür zu sorgen, daß die Arbeit von allen (Männern wie Frauen) erfüllt werden kann. Ich vertrete (hingegen) die Berücksichtigung des Geschlechtes in ergonomischen Untersuchungen. Nicht nur die Arbeitsplätze sind nach dem Geschlecht aufgeteilt, sondern auch die Tätigkeit selbst. Das Geschlecht trägt stark zum Verständnis der Arbeitsanweisungen bei. Ich schließe daraus, daß die Einbeziehung (der Variable) Geschlecht der «Operatoren» eine Art der Bereicherung der ergonomischen Analyse ist. Ich vertrete also seine Pertinenz hinsichtlich der Analyse der Nachfrage, der weiteren Beobachtungen, der Wiedergabe und der Ausbildung. Die zur Untermauerung dieser These benutzten Beispiele sind aus den Untersuchungen des CINBIOSE im Rahmen eines Forschungsprogrammes, welches in Zusammenarbeit mit den drei Hauptgewerkschaften Quebecs durchgeführt wurde, hervorgegangen.

Resúmenes

Brigitte CROFF

« Los empleos familiares: ¿el trabajo doméstico rehabilitado? »

Los cambios que se operan hoy en día en el sector de los servicios a las personas, en virtud de la ley del 29 de enero de 1996, que autoriza a las empresas del sector mercantil a entrar en este campo de actividades, harán que el trabajo doméstico y familiar saiga de su aislamiento y de su encierro en la esfera privada. Cabe preguntarse si el ejercicio de estas actividades en el marco de un trabajo asalariado y de una organización que tiende a elevar su nivel de calificación favoreciendo su socialización, ha de inscribirse en un proceso de facilitación del trabajo compartido entre hombres y mujeres. ¿Qué organizaciones del trabajo serán puestas en práctica para que esos empleos no sean una nueva forma de « domesticidad » asignada únicamente a las mujeres? El propósito de la autora es mostrar cómo, a partir de los empleos familiares, pueden ser redefinidas nuevas fronteras entre la esfera pública y la esfera privada, y cómo este enfoque puede reorientar el debate actual sobre el reparto del trabajo, cuando la dimensión del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares ya no es ocultada.

**Ghislaine DONIOL-SHAW y
Marie-Pierre GUIHO-BAILLY**

« Empleo, condiciones de trabajo y salud de las empleadas en los servicios »

Si en el curso de los últimos diez años el empleo femenino no ha dejado de desarrollarse, esencialmente en el sector de los servicios, ciertas condiciones de este desarrollo aparecen como preocupantes desde el punto de vista de la salud de las mujeres. Trabajo de tiempo parcial, horarios flexibles, débil calificación y bajos salarios son en efecto las principales características de estos nuevos empleos femeninos, frecuentemente asociadas a situaciones de trabajo con exigencias elevadas. Los datos de las últimas encuestas sobre el empleo y las condiciones de trabajo ponen en evidencia especialmente la importancia del incremento de las exigencias temporales, tanto en materia de horarios como en el plano de los ritmos y de la organización del trabajo (polivalencia, interrupciones...) en el caso de ciertas categorías de empleadas. Los conocimientos disponibles en ergonomía, así como los resultados de las encuestas epidemiológicas y de trabajos clínicos, que muestran los efectos de estas exigencias sobre la salud física y sobre todo mental de las asalariadas, son expuestas y confrontadas en la comunicación presentada.

Michel LALLEMENT

« Empleo familiar y democracia : acerca de algunas dificultades para llegar a un buen arreglo »

La incitación a la delegación de las actividades familiares se ha convertido en una de las puntas de lanza de las políticas de empleo en Francia. Este artículo cuestiona en primer término los presupuestos en los que se basan tales políticas y subraya los malentendidos y ambigüedades de un voluntarismo económico centrado en la creación de empleos por el empleo. A continuación se discute la tesis casi opuesta de A. Gorz, que asocia nuevos servicios a los particulares y nuevo servilismo. Para tomar posición en el debate abierto de este modo, se llega, no a la necesidad de acabar con el trabajo para mejor rehabilitar la acción política, sino al interés de examinar ante todo las nuevas formas de articulación posible entre empleo y democracia.

**Annette LECLERC
y Pierre FRANCHI**

**« Trabajo repetitivo: empleo y salud,
¿qué diferencia existen entre hombres y mujeres? »**

A partir de los datos recogidos sobre una muestra nacional de 1757 asalariados que efectúan un trabajo repetitivo en diferentes sectores profesionales, se ha buscado responder a las siguientes cuestiones: ¿hay un carácter mixto de las situaciones de trabajo en el trabajo repetitivo? Entre las afecciones osteo-articulares estudiadas en la encuesta, ¿son algunas de ellas más « femeninas » o más « masculinas »?, y, en caso afirmativo, ¿se explica esto por las disparidades en las exigencias del trabajo? La respuesta a la primera pregunta es claramente negativa. Hombres y mujeres son muy raramente asignados a las mismas tareas. Por ejemplo, en el sector agro-alimentario, el corte de carne es una tarea masculina, mientras que el acondicionamiento de la misma es una tarea femenina. Ciertas afecciones alcanzan en mayor medida a las mujeres, en particular los dolores de cuello y el síndrome del canal carpiano (compresión del nervio medio de la muñeca). La especificidad de las exigencias relativas al trabajo de las mujeres contribuye a las diferencias observadas, pero no es suficiente para explicarlas.

**Michelle LOWE
y Nickie GREGSON**

**« Clases sociales, género y empleo familiar :
la Gran Bretaña en los años 1980 y 1990 »**

Esta comunicación da cuenta de la reaparición de los empleos familiares en Gran Bretaña en los años 1980 y 1990. En los años ochenta, Gran Bretaña ha experimentado una formidable expansión tanto en materia de demandas como, de manera concomitante, de ofertas de empleos familiares. La mayor parte de la demanda provenía de las parejas procedentes de la clase media, en las cuales los dos cónyuges trabajaban y nunca habían empleado a otras personas para efectuar las tareas domésticas de sus hogares. Paralelamente, la oferta creciente de personal doméstico se veía alimentada por una serie de circunstancias propias de la Gran Bretaña en el curso de los años ochenta. De manera significativa, los perfiles de clase social de los « empleadores » y de las « empleadas » considerados en este estudio parecen sensiblemente diferentes de los de los períodos históricos anteriores, lo que ha creado un mundo de relaciones sociales enteramente nuevo en el cual se basa la contratación de las empleadas domésticas. Pese a esto, sin embargo, esas relaciones sociales se ven fuertemente influenciadas por la forma de trabajo doméstico no retribuida y por un sentido profundo del trabajo « por gusto », en oposición al trabajo remunerativo.

Karen MESSING

**« El género de los «operadores»:
¿un parámetro pertinente para el análisis ergonómico? »**

Muy a menudo, los informes publicados a partir de estudios ergonómicos franceses permanecen silenciosos sobre el sexo de los « operadores ». Se sostiene que el sexo no es una variable pertinente para el análisis del trabajo: dado que los puestos de trabajo siempre son ocupados por personas que poseen características diversas, la tarea del ergónomo consiste en asegurar que el trabajo sea realizable por todos y por todas. La autora sugiere que es preciso tomar en cuenta el sexo en los estudios ergonómicos. No sólo el empleo está dividido según el sexo; también lo está, del mismo modo, la propia actividad de trabajo. El sexo resulta pertinente para comprender las modalidades operativas. La autora concluye que la consideración del sexo de los « operadores » ofrece una forma de enriquecer el análisis ergonómico. Ella sugiere que el mismo es una variable pertinente para el análisis de la demanda, el seguimiento de las observaciones, la restitución y la formación. Los ejemplos utilizados para demostrar estas tesis provienen de las investigaciones efectuadas en CINBIOSE, en el marco de un programa de investigación llevado a cabo en colaboración con las tres principales centrales sindicales de Quebec.

Résumés traduits du français par Suzane Penálva.