

Les Cahiers du Mage

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

2

Employabilité,
qualifications et
flexibilités

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 21 juin 1996
Employabilité, qualifications
et flexibilités**

Sommaire 2/96

Ont participé à ce numéro 5

1

Qualifications et employabilité

Introduction de Anne-Marie Daune-Richard	11
Les paradoxes de l'emploi féminin en Italie Léa Battistoni	13
Compétences et qualité de la vie professionnelle : différences de sexe en Grande-Bretagne Michael White	25
Le métier de secrétaire en re-formation Olivier Liaroutzos	41
Repères bibliographiques	53

2

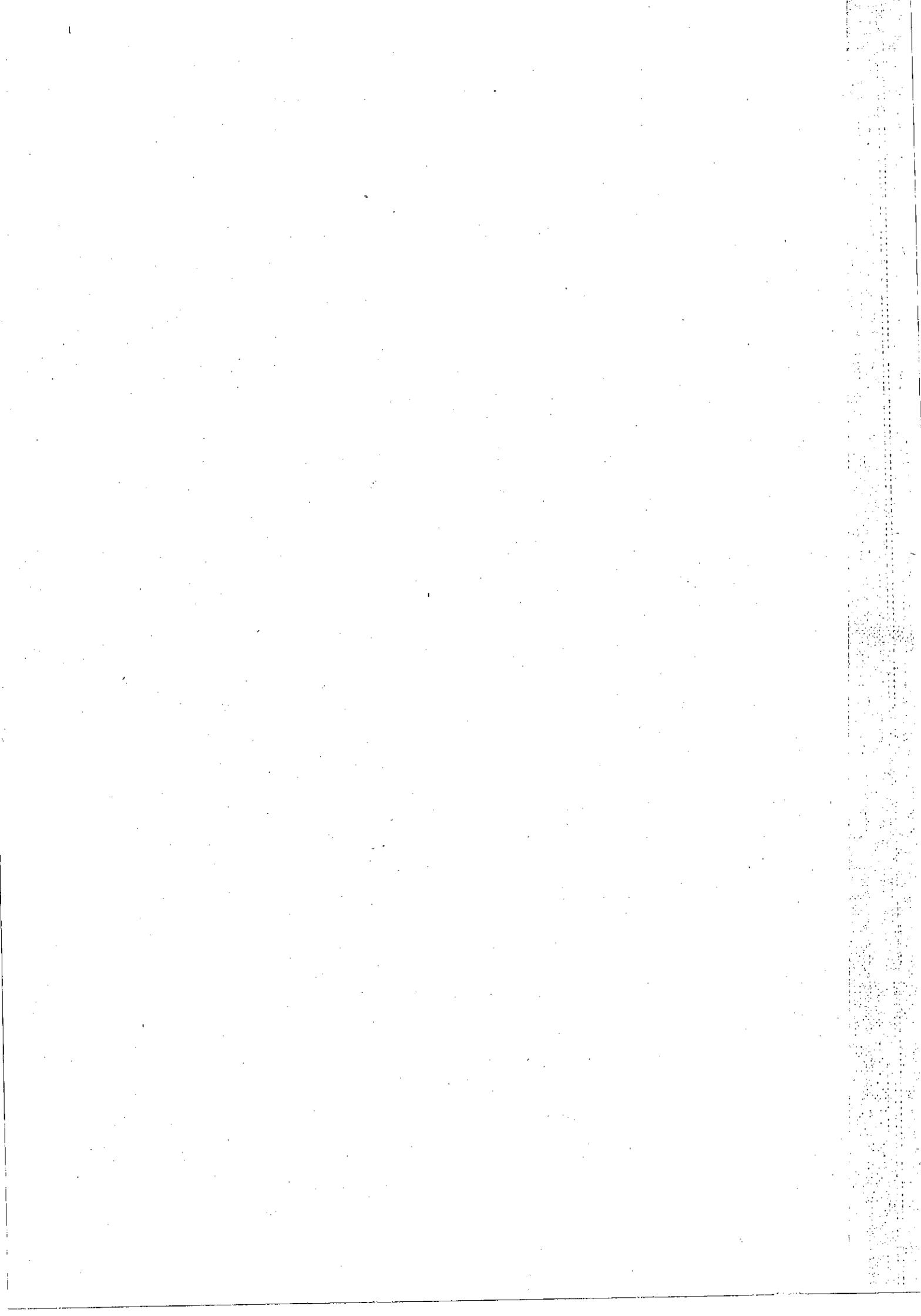
**Temps choisi, temps contraint :
le temps des villes**

Introduction de Rachel Silvera	57
Les politiques du temps des villes en Italie Maria Carmen Belloni	61
Organisation sociale du temps et genre : les politiques du temps des villes en Europe Jean-Yves Boulin	77
Le temps des unes, le temps des autres : l'exemple de la ville de Rennes Annie Junter-Loiseau	89
Questions en débat : changer les règles du jeu ? Annie Fouquet	101
Repères bibliographiques	107

3

**Publications, bibliographies
et résumés**

Ouvrages reçus	111
Thèses	113
Bibliographies internationales	
Canada Diane-Gabrielle Tremblay	115
Portugal Virginia Ferreira	117
Belgique francophone Monique Chalude	118
Résumés	121
Summaries	123
Zusammenfassungen	125
Resùmenes	127
Coupon abonnement des <i>Cahiers du Mage 96</i>	131



Ont participé à ce numéro

Léa BATTISTONI, sociologue, responsable du secteur "Marché du Travail" de l'ISFOL de Rome, coordinatrice nationale du programme communautaire "Now", directrice de la revue "*It interpretations tendensieuses*" Ediesse Roma, directrice de "*Genre*" Ediesse Roma, présidente de "S3 studium", école post-universitaire en science de l'organisation de Rome. Quelques publications : 1996, *Analisi e valutazione del programma Now 1990-94*, Milano, Angeli ; 1996, "Dalla formazione per sole donne alla contaminazione dei sistemi formativi", *Osservatorio* n.3 ; 1996, "Lavoro, non lavoro i nuovi termini della questione femminile", *IT*, n.2, 1996 ; "Quale Qualità, ripensare le azioni positive", *IT*, n.1, 1995.

Adresse professionnelle : ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) - Via G.B. Morgagni, 33 - 00161 Roma - Italia.

Maria Carmen BELLONI, sociologue, chercheur et professeur à l'Université de Turin, Département des Sciences Sociales, enseigne la sociologie urbaine et la sociologie des processus culturels. Elle travaille essentiellement sur : temps et vie quotidienne, usage du temps (budget-temps), dimension de genre du temps, temps et sujets sociaux, le temps du loisir, temps et espace, les temps et la ville... Dernières publications : "Il tempo quotidiano in Italia. La struttura del tempo quotidiano tra normazione sociale e scelte soggettive", *Polls*, IX, 3, 1995, p.401-421. *Leisure and Her Own Time : Italian Woman's Long March*, Samuel N. (éd.), *Women Leisure and Family in Contemporary Society*, CAB International, Wallingford, p. 89-109 (à paraître).

Adresse professionnelle : Università di Torino - Dipartimento di Scienze Sociali - Via S. Ottavio, 50 - 10124 Torino - Italie.

Jean-Yves BOULIN, sociologue, chargé de recherche à Iris-Travail et Société, CNRS-Université Paris Dauphine. Il travaille sur les thèmes suivants : les relations professionnelles, le temps de travail, travail et emploi ; Travail/Hors Travail. Il a publié en collaboration avec Cette G. et Taddei D. (ed) *Le temps de travail* - Syros - 1993 - Paris ; "Réductions du travail", journée pluridisciplinaire, le point de vue de la sociologie, La Documentation Française, 1995 ; "Durée et organisation du temps de travail : la tension entre régulation collective et choix individuels, in Hoffmann, R., Lapeyre J. *Le temps de travail en Europe, organisation et réduction*, I.S.E., Syros, 1995.

Adresse professionnelle : IRIS Travail et Société - Ura Cnrs 1236 - Université Paris-Dauphine - 75775 Paris Cedex 6.

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.

Anne-Marie DAUNE-RICHARD, sociologue, chargée de recherche au CNRS-LEST (Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail) à Aix-en-Provence. Ses travaux portent sur le thème de la division sexuelle du travail. Dernières publications : (avec A.-M. Devreux) "Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique" in *Recherches Féministes*, vol.5, n°2, 1992, pp. 7-30 ; "Activité et emploi des femmes : des constructions sociétales différentes en France, au Royaume-Uni et en Suède", *Sociétés Contemporaines*, 1993, n° 6 ; (avec M.-Cl. Hurtig) "Catégories et représentations de sexe : un débat loin d'être clos", in *Ephesia : La place des femmes. Les enjeux de l'égalité et de l'identité au regard des sciences sociales*, La Découverte, 1995, pp. 426-438.

Adresse professionnelle : LEST-CNRS - 35, avenue Jules Ferry - 13626 Aix-en-Provence.

Virginia FERREIRA, sociologue, enseigne la sociologie du travail à la Faculté d'Économie de l'Université de Coimbra (Portugal). Ses principaux thèmes de recherche sont : système d'emploi et rapports sociaux de sexe, transformations du travail de bureau, division et ségrégation sexuelles du travail et pratiques sur les lieux de travail. Elle a publié dans des revues nationales et internationales de sciences sociales et d'études sur les femmes. Elle est membre du Comité d'édition de *Revista Crítica de Ciências Sociais* et de *The European Journal of Womens's Studies*. A publié récemment : "A Divisão sexual do trabalho na análise sociológica : de natural a socialmente construída", in Maria Antonia García de Leon, Marisa García de Cortázar et Félix Ortega, éd., *Sociología de las mujeres españolas*, Madrid, Editorial Complutense, 1996. "Engendering Portugal : social change, State politics and women's mobilization", in António Costa Pinto, éd., *Modern Portugal*, Stanford, C.A., Sposs, (sous presse).

Adresse professionnelle : Faculdade de Economica da Universidade de Coimbra, Av. Dias da Silva, 165 - 3000 Coimbra - Portugal

Annie FOUQUET, économiste/sociologue, administrateur de l'INSEE, Directeur du Centre d'Études de l'Emploi. Quelques publications : Fouquet Annie et Letablier Marie-Thérèse, (1996), "Le partage du travail ou la gestion sexuée de la pénurie d'emploi" in Hirata Helena et Senotier Danièle (éds), *Les femmes et le partage du travail*, Paris, Syros (Alternatives sociologiques) ; "Les plans d'égalité professionnelle", Etude-Bilan 1983-1988 (1989) La Documentation Française.

Adresse professionnelle : Centre d'Études de l'Emploi - Immeuble "Le Descartes 1" 29, Promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand.

Annie JUNTER-LOISEAU, juriste, maître de conférences en droit social à l'Université de Rennes 2, chargée d'études féministes et sur les femmes, présidente du Céraf. Elle travaille en France et en Europe, l'égalité professionnelle, les conditions d'emploi et de formation des femmes... Quelques publications : *Les plans d'égalité professionnelle - Etude Bilan*, 1983-1988 (1989), Documentation Française ; "La loi française relative à l'égalité professionnelle : au-delà des apparences", 1995, *Nouvelles Questions Féminines*, vol.16, n°1, Paris ; "Les retombées juridiques des conférences mondiales : déclarations finales et contributions françaises : une tentative de rapprochement", 1995, *Revue Française des Affaires Sociales*, Paris.

Adresse professionnelle : Université de Rennes - ISST - 6, avenue Gaston Berger - 35043 Rennes Cedex.

Olivier LIAROUTZOS, sociologue, chargé d'études au CEREQ (Centre d'Études et de Recherche sur les Qualifications) à Marseille. Il travaille sur les thèmes suivants : méthodologie d'analyse du travail ; travail/formation : analyse d'une relation ; métiers du tertiaire administratif. Derniers ouvrages : Thèse : L'identité professionnelle des agents administratifs - Métier et image de soi, Université Paris VIII, septembre 1993 ; (à paraître en août 96) Liaroutzos O., Mériot S.-A., *Évolution des métiers du tertiaire administratif*, Eds. Foucher.

Adresse professionnelle : CEREQ - 10, place de la Joliette - BP 176 - 13474 Marseille Cedex 02.

Rachel SILVERA, économiste, maître de conférences à l'Université de Paris X. Chercheur au Séminaire d'Économie du Travail - METIS de l'Université de Paris I. Responsable du groupe "Flexibilité du temps et de l'emploi" au sein du GDR Mage. Elle travaille sur l'emploi, le salaire des femmes, le temps de travail et les politiques d'emploi. Dernières publications : "Dynamismes et place des femmes sur le marché du travail dans les années 80", in R. Plasman (ed), *Les femmes d'Europe sur le marché du travail*, L'Harmattan, (en coll. avec A. Gauvin), 1994. "Différences, inégalités, discriminations salariales", *Les Cahiers du MAGE*, n°2, 1995. *Le salaire des femmes, toutes choses inégales*, La Documentation Française, Service des Droits des Femmes, Juin 1996.

Adresse professionnelle : SET-METIS - 90, rue de Tolbiac - 75013 Paris.

Diane-Gabrielle TREMBLAY, économiste, professeure et directrice de la recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec. Dernières publications : *Technologies et organisation du travail dans les bureaux; d'hier à aujourd'hui*, Québec : Presses de l'Université du Québec, 350 p. , 1995 ; (avec Monique K. De Sève) *Un pas en avant, un pas en arrière. Formes persistantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles*. Cahier de recherche n° 96-6. Montréal : Direction de la recherche, Télé-Université, 1996.

Adresse professionnelle : Université du Québec - Télé-Université - 1001, rue Sherbrooke E., 4ème étage - CP 670, succ. "C" - Montréal, Québec, Canada - H2L 4L5.

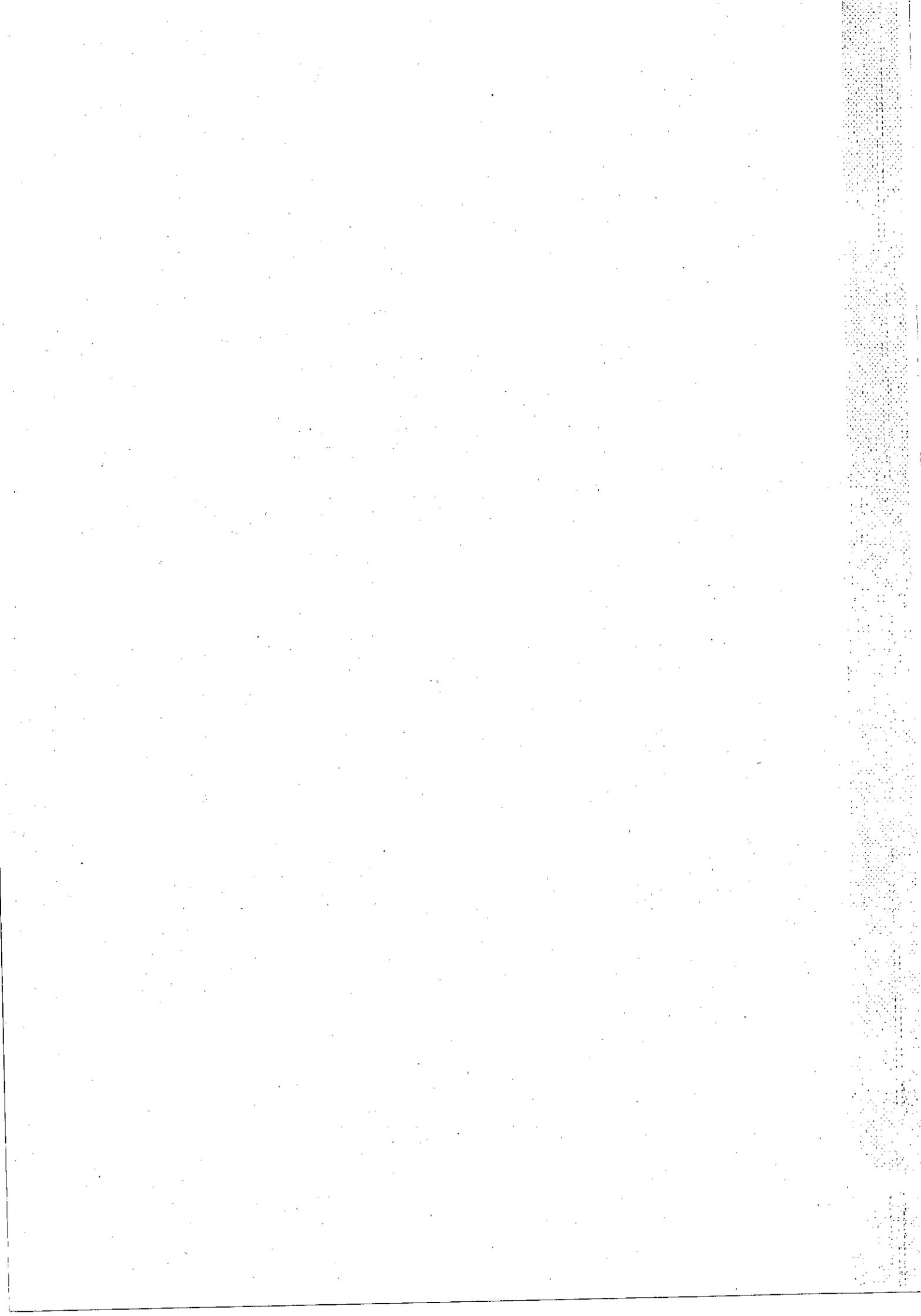
Michael WHITE, sociologue, senior fellow (research) au Policy Studies Institute à Londres. Ses recherches portent principalement sur le travail, l'emploi et le chômage. Derniers ouvrages : White, M. and Gallie, D., "Employers' Policies and Individual Life Chances", in Rubery, J. and Wilkinson, F. (eds.) *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford, University Press, 1994. White, M. "Grande-Bretagne : les ouvriers principales victimes" in Benoit-Guilbot, O. and Gallie, D. (eds.) *Chômeurs de longue durée*, Actes Sud, 1992.

Adresse professionnelle : Policy Studies Institute - 100, Park Village East - London NW1 3SR - Royaume-Uni..

1

Qualifications et employabilité

|| Sous la responsabilité de
|| Anne-Marie Daune-Richard



introduction

par
Anne-Marie
Daune-Richard
Sociologue
LEST-CNRS
Aix-en-Provence

Nous rassemblons ici trois intervenants spécialistes du travail et de l'emploi et un discurant que les préoccupations de chercheur ainsi que les fonctions professionnelles amènent à s'interroger directement sur la question qui nous occupe : l'évolution des relations entre qualifications et employabilité.

A l'origine de cette interrogation un constat : la transformation du travail et de la production met au cœur de la relation d'emploi la question des qualifications. Le déclin des formes tayloriennes d'organisation du travail - fortes consommatrices de main d'œuvre peu qualifiée - laisse la place à un "modèle de la compétence" (Zarifian, 1988)¹ dont les réquisits mettent l'accent sur la formation - initiale et continue - les aptitudes à l'autonomie, à la responsabilité et à la communication ainsi que l'implication dans l'entreprise.

Caractérisée pendant longtemps par un accès limité à l'éducation et à la formation professionnelle, l'offre de travail des femmes s'est, ces dernières années, profondément transformée. Aujourd'hui, en France tout au moins, plus diplômées que les hommes, les femmes, dont les capacités de communication et de responsabilité ont toujours été admises, devraient être bien placées au regard des nouveaux réquisits de l'emploi. Toutefois, posséder des aptitudes, des compétences n'entraîne pas *de facto* que celles-ci soient reconnues "qualifiées".

Dans ces processus de transformation de l'offre et de la demande de travail, quels ajustements s'opèrent à cet égard ? Tendent-ils à favoriser l'accès des femmes au marché du travail et à

¹ Zarifian Ph. (1988) "L'émergence du modèle de la compétence", in Stankiewicz F. : *Stratégies d'entreprises face aux ressources humaines*, Paris, Economica.

améliorer la place qu'elles y occupent ? Telle était la question initiale.

Résumons en quelques mots les réponses apportées par les auteurs : Léa Battistoni et Michael White montrent que la place réservée aux femmes par les entreprises, relativement aux hommes, ne s'est pas améliorée à la mesure des évolutions intervenues tant du côté de la qualité de l'offre de travail féminin que du côté de la demande. Léa Battistoni avance des hypothèses concernant ces résistances et propose des directions d'action pour dépasser ce qu'elle considère comme une impasse. De son côté, Olivier Liaroutzos analyse les possibilités offertes par le développement de la profession - éminemment féminine - de secrétaire et les rapprochements qu'elle opère avec le métier d'assistant de comptabilité, tout en soulignant combien les différences de structuration de ces deux professions maintiennent des possibilités de carrière plus limitées pour les secrétaires que pour les assistants de comptabilité.

LES PARADOXES DE L'EMPLOI FÉMININ EN ITALIE

par
Léa Battistoni
sociologue
ISFOL - Rome

Au cours des années 70, période de forte pression féminine sur le marché du travail, les interprétations du phénomène de la ségrégation ou de la faible présence féminine sur le marché du travail se sont multipliées (Schizzerotto 1995), mais elles ne semblent pas en mesure de rendre compte de la féminisation des systèmes de formation et des marchés du travail d'une part, de la persistance de formes -bien que différentes- de ségrégation et de discrimination d'autre part.

En effet, par rapport au passé, les éléments caractérisant la "faiblesse" de l'offre de travail des femmes semblent largement dépassés :

- les niveaux d'instruction masculins et féminins se sont rapprochés (Battistoni 1994)
- la ségrégation de la formation n'a plus les mêmes caractéristiques (Schizzerotto, Savioni 1990)
- la continuité de l'activité féminine a considérablement augmenté (Accornero 1987)
- la fécondité féminine a diminué au cours du temps (Fadiga Zanatta, Mirabile, 1993).

Enfin, l'avènement de la société post-industrielle a entraîné de profonds changements dans l'organisation et la gestion des entreprises et dans l'évolution des qualités professionnelles requises, changements qui favorisent les femmes (De Masi 1993). Ainsi les femmes sont-elles considérées comme les acteurs du marché du travail ayant le plus contribué à sa transformation, en termes à la fois qualitatifs que quantitatifs. Des raisons différentes ont été avancées à cet égard :

- croissance du niveau d'instruction
- diminution du taux de fécondité (Fadiga Zanatta, Mirabile 1993)
- transformation de la valeur du travail pour les femmes (Saraceno 1992)

- augmentation de la durée de la vie active (Accornero 1987)
- expansion du secteur tertiaire
- changement du rapport avec le monde de la production
- changement des modèles de vie féminins (Merelli 1994)
- changement des modalités d'organisation et de production (flexibilité de l'organisation, nouveaux régimes horaires, nouveaux régimes contractuels) (De Masi 1996)
- caractéristiques professionnelles féminines en harmonie avec les nouvelles modalités de gestion de la production (Battistoni 1993).

Toutefois, les problèmes de ségrégation horizontale et verticale (Altieri 1993) persistent et l'emploi féminin, bien qu'ayant connu une expansion considérable, semble présenter certaines fragilités. On assiste en fait à une disparité croissante entre femmes, en même temps qu'à une faible diminution de la disparité entre sexes (Bison, Schizzerotto, Zoppé, 1995).

Si la condition féminine reste problématique les raisons doivent, à notre sens, être cherchées dans le rapport production-reproduction. Le travail de reproduction, fondamental pour le développement, est socialement dévalorisé, alors qu'il pourrait être utilisé pour mettre en valeur la structure et l'évolution du marché du travail : l'articulation entre la production et la reproduction ne devrait plus être une caractéristique et une spécificité féminines mais la clé d'analyse de l'évolution et du développement de toute la structure du marché du travail (Picchio 1987).

On constate une faible production théorique sur les rapports multiples entre les différents rôles féminins, sur les capacités féminines à reconstruire des ordres temporels différents et à construire de manière indifférenciée et complexe leur propre identité so-

ciale dans laquelle la fonction reproductrice occupe une part significative - ce qui laisse penser que ces capacités ne semblent pas être devenues une valeur socialement partagée devant être considérée comme un patrimoine, ni une modalité de l'action de la part des deux sexes.

Dans le même temps, la production théorique sur l'importance du travail reproductif dans la société post-industrielle reste insuffisante. Pourtant des formes d'analyse visant à la résolution des inégalités entre hommes et femmes peuvent être menées sur la base du couple "travail - non travail" utilisé comme catégorie centrale qui caractérise le paradigme post-industriel (Battistoni 1995).

1. L'EVOLUTION DES TAUX DE SCOLARITE FEMININE

L'élévation de l'instruction féminine est une donnée constante, dans les différents pays européens comme en Italie où ce phénomène s'est développé au cours des vingt dernières années avec une forte accélération depuis dix ans. Il s'explique par de multiples facteurs (transformations de la culture de la famille, difficultés d'accès au marché du travail) mais surtout par la conviction, très vite devenue conscience sociale, que le levier de l'éducation constitue le principal instrument d'insertion et de mobilité professionnelles.

Les niveaux de scolarité masculins et féminins sont pratiquement les mêmes, les femmes ayant même une légère avance au niveau du secondaire supérieur (52,6% en 1994) et de l'université (51,5% en 1994). La féminisation semble particulièrement forte à l'Université (52,6% des inscrits aux universités italiennes en 1995-96 sont des femmes) où les différences selon les disciplines se sont réduites (Tableau I).

En 1991, le nombre de femmes ayant obtenu le "laurea"¹, a dépassé le nombre d'hommes. Les femmes constituent la majorité des diplômés dans les lycées et dans les instituts professionnels et représentent environ 42% des effectifs dans les instituts² techniques. Même si les filles continuent à se diriger vers les spécialités littéraires, elles ont augmenté leur présence dans toutes les spécialités et disciplines, y compris en ingénierie qui reste cependant, aujourd'hui encore, la spécialité la moins féminisée.

Cette augmentation considérable des investissements éducatifs des femmes devrait entraîner un cercle vertueux tendant à les insérer dans toute la gamme des positions professionnelles (Aburra 1992) mais les données relatives à la situation professionnelle des femmes ne confirment que partiellement cette hypothèse.

2. LES TAUX DE FECONDITE

Une des raisons traditionnellement avancée pour expliquer la faible présence des femmes sur le marché du travail est leur fonction de reproductrice. La sous-utilisation de la force de travail féminine a toujours été expliquée tant au niveau théorique qu'au niveau du comportement des employeurs, par le coût plus élevé de la main-d'oeuvre féminine, du fait de son rôle dans la reproduction. Or, depuis 1960, on assiste en réalité en Italie, à une diminution considérable de la natalité et à une transformation profonde du système familial ; le taux de natalité moyen est inférieur à 10/1000, la composition des familles est passée de

¹ diplôme universitaire final correspondant, en années d'études, au DEA français.

² les instituts professionnels et techniques délivrent des formations professionnelles de niveau secondaire supérieur conduisant à l'équivalent du Bac français.

4,52 en 1901 à 2,95 en 1991 et le taux de fécondité des femmes est d'environ 1,1%.

3. L'EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL

Le phénomène le plus important des trois dernières décennies est la présence croissante des femmes sur le marché du travail. "Entre 1965 et 1990 la part des travailleuses augmente de 26%, celles des femmes à la recherche d'un premier emploi augmente de presque dix fois et celle des femmes inactives se réduit de près d'un quart" (Isfol 1995).

Toutefois, les conditions d'insertion et de mobilité des femmes apparaissent plus difficiles (augmentation du chômage féminin, en particulier du chômage de longue durée : Altieri 1993). Même lorsqu'elles ont atteint un niveau de scolarité supérieur, les femmes rencontrent plus de difficultés d'insertion dans le monde du travail ; en 1995, trois ans après leur "laurea", 80,7% des hommes ont trouvé un emploi et seulement 69,5% des femmes. Au même niveau de diplôme (et souvent avec des notes plus élevées), les femmes présentent des taux d'emploi inférieurs d'environ 8 points en moyenne et l'on enregistre, en outre, de fortes disparités dans les contrats de travail (les femmes sont plus présentes dans les emplois temporaires ou précaires : ISTAT 1996).

Cette disparité persistante dans l'utilisation de la main-d'oeuvre féminine est manifeste dans l'analyse des différents parcours professionnels.

4. LES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI : RESORBTION OU EVOLUTION DE LA SEGREGATION ?

Au cours des quinze dernières années, l'offre féminine a réussi à être quantitativement compétitive avec l'offre

masculine mais la qualité du travail professionnel et les opportunités de mobilité interne offertes aux femmes ne semblent pas encore être égales.

Compte tenu des difficultés d'utilisation (pour des problèmes de comparabilité) des données de l'enquête sur les Forces du Travail de l'ISTAT, il nous a paru intéressant, pour analyser les mutations de l'emploi féminin en Italie, d'utiliser les données des deux derniers recensements (1981, 1991) en nous servant de nos propres catégories de professions.

Au cours de cette décennie, l'emploi féminin a augmenté de plus d'un million d'unités (+1.010.000) alors que la composition de la main d'oeuvre féminine par niveau d'instruction s'est profondément transformée.

En 1991, les femmes bachelières³ et titulaires du "laurea" (maîtrise) représentaient 40,9% des actives contre 27,4% en 1981. La croissance des femmes au sein des différentes professions a été considérable mais elle s'est distribuée de façon très inégale : augmentation très forte chez les entrepreneurs et les professions libérales, qui demeurent à dominante masculine, diminution relative parmi les employés et cadres.

Si on examine l'insertion sur le marché du travail à la sortie de l'Université et dans une période de forte demande, on remarque que les hommes se sont insérés à 95,5% et les femmes seulement à 74%. Enfin, il faut remarquer que le nombre de femmes diplômées d'instituts professionnels a triplé au cours de la décennie alors que celui des femmes diplômées d'instituts techniques a augmenté de 400%.

Ainsi, la diminution de la ségrégation au niveau de la formation et l'augmentation de l'offre dans une situation de

développement de l'emploi a permis une réelle insertion des femmes sur le marché du travail. Toutefois, l'analyse des différentes positions professionnelles montre pour les titulaires du "laurea" (tableau 2) :

- l'accroissement relatif de la présence féminine dans les catégories à qualification et prestige social élevé
- la faible présence des femmes parmi les entrepreneurs et les professions libérales
- la présence élevée des femmes cadres, concentrées dans le secteur administratif.

Quant aux bachelières, c'est parmi les entrepreneurs et les professions libérales, qu'elles sont le moins représentées. Toutefois, une analyse plus fine fait apparaître certains éléments qui ramènent à leur juste valeur ces données positives.

Le "laurea" améliore sensiblement les possibilités d'accès des femmes aux professions intellectuelles et intermédiaires ; il a moins d'incidence sur l'accès aux catégories supérieures. La présence des femmes a augmenté également dans des professions "masculines", mais surtout dans celles qui bénéficient d'une faible reconnaissance sociale c'est-à-dire les emplois d'exécution tels que vendeurs, personnel technique spécialisé et personnel non qualifié.

Une évolution analogue semble avoir lieu pour les bachelières : l'augmentation de leur présence en valeur absolue ou relative a entraîné une augmentation de leur présence dans les différentes professions en même temps que leur sous-représentation dans les professions les plus élevées s'est maintenue.

Ce phénomène s'enregistre à tous les niveaux de scolarité. Une analyse par secteurs d'emplois éclaire cette contradiction apparente. Les femmes titulaires du "laurea" se concentrent es-

³ Nous nous référons ici aux titulaires du "diploma", diplôme de fin d'études du secondaire supérieur.

sentiellement dans le secteur administratif et chez les employés de bureau. Seulement 18% d'entre elles ont accès aux postes supérieurs de l'administration publique et elles ne représentent que 9% des entrepreneurs et des administrateurs d'entreprise.

En outre, si on analyse les professions relativement féminisées (avec un pourcentage de femmes supérieur à 30%), celles-ci se limitent aux secteurs de l'éducation, du médico-social et des sciences de la vie, aux professions intermédiaires de bureau, employées de bureau, professions commerciales, services aux familles, ouvriers spécialisés, ouvriers textiles, personnel non qualifié de l'administration publique.

Ainsi le nombre des femmes titulaires du "laurea" a augmenté, mais elles ont tendance à s'insérer dans des secteurs, intermédiaires et de faible niveau professionnel, aux caractéristiques féminines.

L'analyse du flux de "laureati" par catégorie d'âge permet de faire un certain nombre de constats :

- les principales entrées ont été enregistrées parmi les femmes d'âge compris entre 25 et 34 ans (environ 63% des entrées) ;
- les nouvelles entrées sont orientées vers les activités d'employés de bureau (68,9%) ;
- l'entrée des jeunes femmes dans les professions et les activités d'entreprises a été limitée (14,8%) ;
- les femmes d'âge intermédiaire ont choisi, plus que les jeunes, des activités d'entreprises et des professions libérales et moins qu'elles les activités d'employés de bureau et de travailleuses indépendantes.

Bien que la profession d'employé de bureau reste l'orientation majeure de l'emploi féminin, l'offre féminine s'est également déplacée vers les professions libérales et les activités d'entreprise en même temps qu'une part non

marginale des femmes semble s'employer, de manière plus fréquente que dans le passé, dans des activités de faible niveau professionnel.

Une analyse des professions occupées par les "laureati" montre que :

- 2,4% des femmes et 10% des hommes occupent des postes de direction ;
- la part des hommes occupant des emplois non qualifiés est inférieure de 3 points à celle des femmes ;
- 64% des hommes occupent des professions intermédiaires contre 54% des femmes.

Au total, l'analyse des données des recensements sur l'évolution de l'emploi féminin par professions montre :

- une augmentation globale des femmes professionnellement actives,
- au cours de la dernière décennie, une absorption pratiquement totale des femmes diplômées de l'Université par le marché du travail,
- une concurrence femmes/hommes au niveau des bacheliers, et une bonne insertion des femmes détentrices de diplômes à caractéristiques masculines,
- une différence dans les durées d'insertion des hommes et des femmes
- une ségrégation totale moindre, car les femmes sont maintenant présentes dans tous les secteurs professionnels
- une croissance des femmes dans les professions indépendantes
- le maintien, y compris pour les jeunes femmes titulaires du "laurea", de difficultés d'insertion dans les niveaux professionnels les plus élevés.

5. LES PARADOXES DE LA CONDITION FEMININE

A l'heure actuelle, les femmes semblent vivre une situation à bien des égards paradoxale et qui peut se résumer de la manière suivante : maintien d'une culture d'entreprise forte-

ment hostile aux femmes, associée à une conception sociale du travail de production et de reproduction propre au paradigme industriel, qui connote positivement la production et négativement la reproduction et associe le genre féminin aux activités de reproduction. Formellement, les raisons avancées par les employeurs pour différencier les hommes et les femmes au niveau du recrutement, de l'insertion et de la mobilité professionnelle semblent dépassées. Parallèlement, le développement des technologies, la mise au point de modèles de gestion innovateurs visant à une certaine flexibilité de l'organisation et des horaires et à la prise en considération des besoins personnels, devraient répondre aux exigences de conciliation des rôles propres aux femmes.

En outre, les nouveaux modèles de gestion mis en oeuvre dans les entreprises les plus innovatrices semblent répondre aux caractéristiques féminines : importance du relationnel, attention accordée aux besoins des personnes, qualité de la vie professionnelle, attention accordée à la qualité de la vie en général, etc. (Longhini 1995).

En réalité, les nouveaux modèles de gestion ne semblent pas se baser sur des valeurs et des pratiques "féminines" ; au plus, ils évoluent en abordant des thématiques et des catégories propres à la culture féminine (telles que : flexibilité, affectivité, culture des relations, centralité du temps), mais ils n'opèrent pas de transformations effectives de la culture qui reste une culture hostile et étrangère aux femmes. C'est pourquoi l'augmentation des femmes dans la formation et le travail ne suffit pas à les intégrer réellement. Il faut, pour cela, être en mesure d'agir sur les processus d'apprentissage organisationnels et sur les processus d'apprentissages sociaux et individuels.

Le problème de la ségrégation entre sexes en matière de formation professionnelle semble se résoudre mais la division entre les rôles productifs et reproductifs est toujours aussi importante. Bien qu'idéologiquement, le travail ne soit plus une valeur, il continue à être considéré comme un lieu de réalisation et d'autonomie personnelle, un moyen pour acquérir du temps pour soi-même et des loisirs.

En même temps qu'est réclamée une réduction du temps de travail, on exige une implication plus grande au travail défavorable à la main d'oeuvre féminine. La croissance économique et le progrès technologique ne déterminent pas une augmentation automatique des emplois et paraissent au contraire jouer un rôle destructeur même dans les secteurs dits de pointe tels que les télécommunications, alors que sur les nouvelles autoroutes de l'information, le nombre des "autostoppistes déçues" augmente.

La nécessité de jouer des rôles multiples rend les cycles de vie, et surtout ceux des femmes, non linéaires. Or les procédures actuelles d'organisation et les nouvelles politiques du travail ne semblent pas apporter de solution à ce problème. Malgré le recours constant au slogan de la flexibilité, les entreprises ne semblent pas prêtes à gérer les ressources humaines avec de nouvelles règles d'organisation et adoptent encore des règles de gestion et d'organisation liées à une culture de production industrielle alors que les temps et les espaces de production de la société industrielle disparaissent progressivement (travail à distance, etc.).

La diminution de l'emploi a tendance, en effet, non pas à suivre les phases cycliques du marché mais plutôt à caractériser les modalités de travail de larges segments de l'offre et à redéfinir la valeur du travail dans la société actuelle. Les emplois temporaires qui

ont été créés pour répondre aux fluctuations de l'activité au niveau des entreprises concernant de nombreux jeunes et moins jeunes, pour la plupart des femmes. Les emplois à horaire réduit ont tendance à augmenter et à se diversifier, répondant ainsi aux exigences de l'organisation d'une gestion plus souple et flexible, associée souvent à une instabilité de la main d'oeuvre et à des formes d'extrême souplesse des horaires (travail nocturne, travail de fin de semaine).

Dans ces types d'emploi on constate des différences selon l'âge et le sexe. En général, deux catégories sont sur-représentées : les jeunes hommes étudiants ou en formation et les femmes d'âge moyen connaissant des problèmes familiaux. Les emplois à temps réduit augmentent et permettent l'adaptation du volume de la production aux exigences du marché ainsi que la réduction des coûts salariaux (il s'agit de formes de travail qui sont souvent temporaires pour les jeunes hommes et définitives pour les femmes).

Le recours au travail à domicile - typiquement féminin - se développe ainsi que le télétravail. Dans cette optique, l'accès au marché du travail stable devient toujours plus sélectif : ce sont principalement de nouveaux actifs à niveau scolaire et potentiel professionnel élevés, dans la majorité des cas des hommes, qui accèdent ainsi à des emplois "réservés" aux hommes. Pour les autres catégories sociales, les entrées et sorties du marché du travail se révèlent accidentées et diversifiées : emplois potentiellement marginaux intéressant des secteurs de production nouveaux et traditionnels, activités plus ou moins stables, dans les secteurs de la reproduction (services aux familles, services du loisir, etc.). De plus, les personnes qui accumulent chômage et emploi précaire dans leur parcours professionnel,

sont toujours plus nombreuses (Gorz 1988).

Devant les difficultés croissantes d'accès au statut de salarié (que ce soit de manière stable et continue ou précaire et marginale), le nombre de femmes renonçant à accéder au monde du travail augmente, rejoignant ainsi les nouvelles catégories de travailleurs découragés.

Ces éléments contradictoires pourraient être considérés comme les premiers signaux de l'avènement d'une "société de loisir" ou comme les indices évidents du risque de création d'une nouvelle division sociale entre producteurs forts (disposant de compétences professionnelles élevées et essentielles pour le développement économique, bénéficiant de revenus et de pouvoirs croissants) et producteurs faibles : catégories sociales diversifiées qui sont volontairement marginalisées et utilisées en fonction de la production et du développement des activités résiduelles et conjoncturelles du monde de la production et des nouvelles activités propres au monde toujours plus vaste de la reproduction ; des activités dont bénéficieront principalement les producteurs forts plutôt que la collectivité (De Masi 1996, Longhini 1995).

Ainsi la persistance de préjugés culturels à l'égard de la main d'oeuvre féminine et la persistance du problème de la relation entre travail productif et non-productif maintiennent la main d'oeuvre féminine dans une situation de faiblesse relative.

Nous allons vers une société qui devrait se caractériser de la façon suivante : libération des besoins primaires, fin du temps de travail obligatoire et strictement réglementé, accroissement du temps de loisir pour la vie affective et la vie en société. En réalité, même si elle apparaît caractérisée par certaines valeurs féminines telles

que le relationnel, la flexibilité, l'affectivité et la multipolarité de la vie, elle ne semble pas actuellement vouloir proposer de nouveaux modèles d'organisation de la vie sociale mais opter plutôt pour la discrimination professionnelle envers les femmes par des politiques dépassées de "conciliation entre vie familiale et vie professionnelle" qui ne s'attaquent pas à la racine du problème de la division sexuelle du travail productif et reproductif.

6. POUR UNE FORMATION QUI RESPECTE LES VALEURS DU FEMININ ET DU MASCULIN.

Dépasser ces conditions exigerait de concevoir de nouvelles activités professionnelles et de sortir d'une vision limitée du lieu et du temps de travail, en diversifiant les espaces de vie et les itinéraires biographiques, en utilisant l'expérience des femmes qui ont depuis toujours développé leur propre activité à l'intérieur et à l'extérieur de limites spatiales et temporelles strictement établies ; elles ont mené leur vie à travers des institutions et des rôles multiples, ont additionné des activités productrices et reproductrices en mêlant leurs compétences professionnelles au sein de l'entreprise, de la famille, des relations extérieures et des activités soins et en articulant des temps de "non travail" à des temps de "travail". Le mot d'ordre communautaire actuel, à première vue innovateur, à savoir "conciliation des rôles familiaux et professionnels" se réfère, en fait, à une conception industrielle du rapport entre les sexes. Cette conception est liée à la vision d'une division stricte entre les rôles sociaux dévolus à l'un et l'autre sexe, selon laquelle la tâche de gardienne morale et matérielle de la vie familiale revient "par nature" à la femme, alors qu'une innovation communautaire devrait trouver des modèles d'organisation

professionnelle capables de permettre aux femmes de mener cette fonction sociale.

Cette distinction entre les activités productives et reproductives pouvait peut-être avoir une raison d'être dans une société industrielle où le travail était "un processus se déroulant entre l'homme et la nature", une activité pour la production de "valeurs d'usage, l'appropriation des éléments naturels pour les besoins humains", mais elle est certainement moins compréhensible et théoriquement indéfendable dans une société qui n'est pas fondée sur l'exploitation des biens matériels mais bien sur l'invention de la nature elle-même.

En effet, dans une société industrielle, tout travail qui accroît et valorise un capital est productif ; les activités qui ne s'échangent pas avec du capital ou qui ne sont pas payées avec une rétribution monétaire (un salaire) ne sont pas productives et sont du "non travail". Dans cette optique, les activités domestiques tout comme les formes de travail "immatérielles" et les travaux réalisés dans le cadre d'activité reproductives pour la satisfaction de besoins sociaux, finissent par être considérées comme des activités improductives.

En réalité, les sociétés modernes de l'information sont progressivement caractérisées par deux types de travail : le premier tend à la production de biens et services échangés sur le marché et visant à la satisfaction de besoins sociaux ; le second correspond à une nouvelle élaboration générale des temps de travail et de vie, des besoins essentiels et des besoins expressifs ainsi qu'à une nouvelle composition des cycles de vie, un secteur à forte expansion professionnelle.

Dans ce second type de travail, il s'agit d'organiser des activités concrètes (par opposition au travail abstrait mis en oeuvre pour la production

de biens) destinées à la production immédiate de valeurs d'usage : des activités socialement utiles qui ne soient pas des amortisseurs sociaux mais qui soient capables de satisfaire les besoins sociaux que la production de biens ne satisfait pas. Ce sont des activités menées dans le secteur de la reproduction sociale et de la conservation de l'environnement, et principalement celui des soins au sens large, englobant tant les personnes que la nature, et appartenant au domaine de l'économie sociale.

Depuis toujours, les femmes sont actives dans ces deux secteurs. Leurs parcours biographiques articulent constamment des activités de marché et des activités hors marché, des travaux "abstraites" et des travaux "concrets", pour la famille, le voisinage, la communauté en développant en particulier un système de rapports sociaux qui ne sont pas basés sur l'échange économique et apparaissent aujourd'hui essentiels pour l'élaboration d'une nouvelle société. On peut imaginer que le modèle de présence multiple dans le monde du travail et du non-travail, expérimenté par les femmes au cours du temps, s'étende aujourd'hui à un nombre croissant d'hommes, leur permettant ainsi de mener simultanément des activités de travail salarié (même à temps réduit, partiel, etc.), des activités indépendantes (profession libérale, entreprise, etc.), des activités de volontariat, de soin, des activités pour la communauté. Ce modèle engendrerait de nouveaux profils professionnels, de nouveaux parcours de "travail et non travail" qui obligerait les partenaires sociaux à élaborer de nouvelles règles de jeu pour un marché du travail productif et reproductif complexe et inséparable et pour un nouveau système d'allocation des ressources humaines et de satisfaction des besoins individuels et sociaux.

La division sexuelle entre le travail productif et reproductif, la vision stricte et anachronique des temps et lieux de la production peuvent être remplacées par une organisation productive et sociale capable de rendre ces moments complémentaires et synergiques, en diversifiant les temps et lieux et en redéfinissant les contenus et les modalités de sa mise en oeuvre.

Si l'on considère le travail de marché, le non-travail et le travail de soin dans une optique différente, on peut entrevoir de nouvelles modalités d'intervention dans le vie professionnelles, une réelle complémentarité entre les politiques du travail et les politiques familiales et sociales : on peut alors identifier des instruments permettant de sortir de l'impasse dans laquelle se trouvent les acteurs politiques et économiques, empêchés d'adopter de nouvelles politiques du travail dans une situation de développement naturel du chômage.

Il convient d'une part, de répondre à certaines carences d'information des employeurs sur les qualités professionnelles des femmes et de l'autre, de modifier les processus d'éducation et de formation.

Dans les différents systèmes de formation, il paraît nécessaire d'introduire des modèles d'apprentissage adaptés au développement d'une société de l'information qui ne reposent pas, comme c'était le cas dans le passé, sur un modèle de connaissance mais qui soit liée au concept de "lifelong learning" ou capacité de placer les modèles spécifiques d'apprentissage au féminin dans une perspective biologique, éthologique et psychanalytique" (Pepe 1996). Il convient donc de repenser la formation en abordant le problème de l'apprentissage au féminin et au masculin, comme instrument d'affirmation de valeurs sociales reproductives et de développement d'une nouvelle culture de la parité.

Dès que les activités reproductives deviendront les nouvelles activités du futur, il faudra pouvoir opérer ce bouleversement de valeurs et pratiques sociales et d'organisation. Dans une société où le travail directement productif diminue, le temps de travail diminue également et les activités de soin, les activités de formation et d'éducation en matière de conservation de l'environnement, acquièrent progressivement plus d'espace, des espaces traditionnellement considérés comme espaces reproductifs de non-travail.

Ce bouleversement culturel pourrait permettre la résolution de la traditionnelle division sexuelle du travail : la formation devient alors l'élément central de transformation de la culture du travail, de valorisation et de reconnaissance des valeurs et pratiques féminines.

Au cours des cinq dernières années, un vaste secteur de formation s'adressant uniquement aux femmes, s'est développé en France et en Italie : ses activités visent les jeunes femmes et les moins jeunes et sont financées par le Fonds Social Européen mais également par des fonds de financement nationaux (loi pour la parité, lois régionales) et par des structures publiques ou privées. Il s'agit d'un secteur de formation qui, partant de la subjectivité féminine, a produit des modèles, des méthodologies et des techniques de formation basées sur la complexité de la condition et de l'expérience féminine et sur la valorisation des aspects productifs comme des moments de production et développement de compétences professionnelles. Il a en outre mis au point des méthodologies d'intervention propres aux nouveaux secteurs professionnels de l'économie sociale (Battistoni 1996).

Les expériences mûries dans le secteur de la formation féminine et concernant l'insertion, la reconversion et

la mobilité, ainsi que les expériences de formation par genres développées dans le cadre du système scolaire et dans les cours promus par les groupes culturels, les associations féminines visant à développer la formation culturelle au féminin, peuvent constituer le domaine de référence de méthodologies et contenus didactiques pour de nouveaux modèles de formation.

Il s'agit par conséquent d'analyser et de capitaliser cette multiplicité d'expériences, de mettre au point des modèles de transformation, des plans d'action pour transférer des connaissances et des techniques, expérimentées dans les cours réservés aux femmes et dans les contextes mixtes, de manière à obtenir une "contamination positive" effective des systèmes mixtes de formation - éducation : en utilisant et valorisant les didactiques, les méthodologies de formation, les modalités et les réseaux de partenariat expérimentés dans les expériences actuelles de formation des femmes (Now, Leonardo, F.S.E., etc.) on pourra créer un système de formation continue mixte, masculin et féminin, dans lequel les qualités féminines traditionnellement dévalorisées deviendraient fondamentales pour la production de nouvelles compétences professionnelles.

BIBLIOGRAPHIE

ALTIERI G (1993) "I redditi da lavoro lontano dalla parità", *Politica del Lavoro* n.19 1992 pagg.12-43;

ABBURRA L. (1992) "Tra formazione ed organizzazione: percorsi dell'ascensione professionale delle donne", *Polis* n.1, pagg.23-42;

ACCORNERO A., CARMIGNANI F., PRUNA M.L. (1987) "Dynamics of female Employment and Youth Unemployment in Italy", *Labour* n.1, 1987, pagg.25-39;

BATTISTONI L. (1994), "Femminilizzazione del sistema educativo e nuove modalità di

segregazione formativa femminile"
Osservatorio Isfol, n.4 1994, ,pagg.124-143s;

BATTISTONI L. (1996) "Dal mainstreaming alla
formazione di genere", *Osservatorio Isfol*,
n.2/96;

DE MASI D. (1994) "Jobless Growth" *Società
della Informazione* n.3, 1994, ,pagg. 28-55;

DE MASI D. (1996) *L'ozio creativo*, Ediesse Ro-
ma;

FADIGA ZANATTA AL., MIRABILE M.L. (1993)
Demografia famiglia e Società Roma Colla-
na Ires Ediesse

GORZ A. (1988) *Métamorphoses du travail.
Critique de la raison économique*. Paris,
Galilée;

ISFOL (1995) *Rapporto 1995*, Franco Angeli-
Milano;

ISTAT *Indagine 1995 sullo sbocco
professionale dei laureati*, Collana
d'informazione 1995;

ISTAT (1996) *Censimenti 1991-1981*, Banca
Dati Istat

LUNGHINI G. (1995) *L'Età dello spreco* Bollati
Boringhieri, Torino;

LUCIANO A. (1994) *Donne e uomini in torneo*,
Milano Edizione Sole 24 Ore;

MERELLI M. (1994) *Donne quasi adulte*, Milano
Franco Angeli;

PEPE DUNIA (1996) Apprendimento organiz-
zativo di genere, *Osservatorio Isfol*, in corso di
pubblicazione;

PICCHIO A. (1993) "Il lavoro di riproduzione
delle donne questione centrale del mercato
del lavoro" *Politiche del lavoro* n. 19,
pagg.34-48;

SARACENO C. (1992) "Donne e lavoro e
strutture di genere" *Polis* n.1, 1993, pagg.5-22;

SCHIZZEROTTO A., SAVIONI L. (1990) "Istruzione,
mercato del lavoro e disuguaglianze di
genere", *Politiche del lavoro*, n.10 1990,
pagg. 3-44;

SCHIZZEROTTO A., BISONI I., ZOPPE A. (1995) "Parità
di genere nella partecipazione al mondo del
lavoro e nella durata delle carriere" *Polis* n.1
95, pagg-94-112

ANNEXES

Tableau 1 : Diplômés universitaires par groupe de diplôme, 1984-1993.

Groupe	1984		1993		
	Total	F/total %	Total	F/total	F/total %
Sciences	10 758	56,7	12 055	6 737	54,4
Médecine	13 489	34,4	8 593	4 071	42,2
Ingénierie	10 328	15,6	12 498	1 592	11,3
Agriculture	1 795	23,9	2 737	597	24,1
Economie	6 997	33,3	15 250	5 764	38,3
Sciences et politiques sociales	2 948	41,1	5 242	2 685	50,2
Droit	8 603	44,4	14 253	7 410	52,3
Littérature	13 809	82,1	17 910	15 707	88,4
Total	73 208	45,3	90 113	45 885	51,2

Source : Elaboration ISFOL sur données ISTAT.

Tableau 2 : Situation professionnelle des femmes diplômées de l'université 1981-1991.

	1981 F/total	1991 F/total	1981 % femmes	1991 % femmes
Chefs d'entreprise, professions libérales	11,1	21,8	4,9	15,7
Travailleurs indépendants	27,4	41,7	1,8	2,3
Aides familiaux	48,5	50,8	0,6	1,2
Salariés qualifiés	40,2	43,1	91,0	79,6
Salariés non qualifiés	30,9	43,1	1,5	1,7
Total	35,2	38,8	100,0	100,0

Source : Elaboration ISFOL sur données ISTAT.

COMPÉTENCES ET QUALITÉ DE LA VIE PROFESSIONNELLE :

DIFFÉRENCES DE SEXE EN GRANDE BRETAGNE*

par
Michael White

sociologue
Policy Studies Institute,
Londres¹

* Traduit de l'anglais par Naomi Apfelbaum-Lubek.

¹ Cet article est le fruit d'un travail mené en collaboration avec Duncan Gallie, Mark Tomlinson et Yuan Cheng.

L'inégalité entre hommes et femmes sur le marché du travail britannique est un fait avéré. Discrimination à l'encontre des femmes en matière de revenu ou de rémunération de la qualification, sur-représentation des hommes dans les postes de décision (que ce soit dans l'industrie, le service public ou les professions libérales) et des femmes dans les emplois intérimaires ou à temps partiel et dans les branches les moins rémunérées telles que le nettoyage ou la restauration... sont autant de réalités connues et persistantes, en Grande-Bretagne.

Cet article aborde la question de l'inégalité entre hommes et femmes sous un autre angle. En Grande-Bretagne (et peut-être dans d'autres pays européens), la nature et l'expérience du travail rémunéré sont actuellement l'objet d'une profonde transition. Nous n'en examinerons pas ici les causes, mais certaines conséquences à savoir les attentes, les exigences, la gratification ou le coût qualitatifs dans le travail. Cette reconstruction de l'expérience professionnelle va-t-elle dans le sens d'une égalité entre hommes et femmes plus grande et durable ? Ou l'inégalité s'est-elle simplement transposée au plan qualitatif ?

DEMANDES DE COMPÉTENCE ET ÉVOLUTION DE LA NATURE DU TRAVAIL

Pour évaluer les changements qui s'opèrent actuellement dans la nature même du travail, nous nous référerons ici à une enquête réalisée à l'échelon national en Grande-Bretagne, en 1992, au cours de laquelle 3855 salariés ont été contactés et 72% d'entre eux ont répondu. Cette étude sur l'"emploi en Grande Bretagne" (*"Employment in Britain" survey*) s'est faite par entretiens individuels d'une durée moyenne

d'une heure et demie². Nous établirons sur certains points des comparaisons avec trois enquêtes plus anciennes, réalisées à grande échelle, sur la société britannique : " *Class in Modern Britain* " menée en 1984 (Marshall, Rose, Newby et Vogler, 1988), " *Work Histories and Attitudes Survey* " réalisée par *Social Change and Economic Life Initiative* en 1986 et " *Training in Britain* " datant de 1986 (Rigg, 1989).

La principale évolution examinée ici concerne l'accroissement des exigences en matière de compétences professionnelles, fait qui prend une signification particulière dans un pays où le niveau d'éducation, de formation et de compétence se situe, depuis des décennies, parmi les plus bas d'Europe. De plus, l'évolution du niveau et de la nature des compétences est le plus souvent centrale dans les analyses de la relation salariale. L'accent mis sur la compétence découle de l'idée selon laquelle le niveau de celle-ci, la marge de liberté dont disposent les salariés dans leur travail et la qualité intrinsèque de la vie professionnelle sont intimement liés. Cette conception est partagée aussi bien par les tenants d'une vision optimiste du monde industriel (Kerr, Dunlop, Harbison, et Myers, 1962 ; Blauner, 1964) que par les théoriciens plus pessimistes de la déqualification (Braverman, 1974).

Les dernières recherches ont montré une élévation rapide des compétences requises et exercées dans l'emploi en Grande-Bretagne. Ce constat ne repose pas sur une définition ou une mesure unique de la compétence, mais découle de l'examen de l'ensemble des indicateurs dont nous disposons. L'utilisation d'indicateurs multiples présente un avantage appréciable, puisqu'il évite de faire dé-

pendre l'analyse d'une conception uniciste de la compétence.

Les tableaux 1 et 2 (cf. annexes) résument certains des principaux indicateurs de compétence utilisés dans l'étude de 1992, sans distinction de sexe. Deux types d'indicateurs sont considérés : le tableau 1 présente l'évaluation que font les salariés eux-mêmes des changements survenus dans leur travail entre 1987 et 1992 ; le tableau 2 compare leurs réponses sur l'état actuel ou l'évolution des exigences au regard de la compétence aux réponses correspondantes des deux études de 1986³.

Ces deux tableaux traduisent à la fois l'extension et l'augmentation rapide des exigences en matière de compétence, en Grande-Bretagne, à la fin des années 1980 et au début des années 1990. Si l'on s'en tenait à ces seules données, on pourrait imputer les différences observées entre 1986 et 1992 à la progression des emplois plus qualifiés (postes de direction, d'encadrement et de techniciens) et à la diminution parallèle des postes moins qualifiés, différences qui s'expliquent elles-mêmes par les récentes évolutions structurelles. En réalité, toutes les catégories socio-professionnelles ont fait mention d'exigences accrues en matière de qualification et de compétence. De plus, on obtient des résultats analogues lorsqu'on élimine l'effet d'ascension professionnelle des individus. Ainsi 62% des personnes appartenant à la même catégorie professionnelle depuis cinq ans (soit un pourcentage identique à celui trouvé pour l'ensemble de l'échantillon (cf. Tableau 1) ont affirmé que l'exigence de compétences dans leur travail avait augmenté contre seulement 56 % des personnes qui occupaient le même poste,

² Pour en savoir plus, voir Gallie et White, 1993.

³ La formulation des questions était identique dans ces enquêtes.

chez le même employeur, cinq ans auparavant.

Après en avoir esquissé les principaux traits, nous examinerons maintenant les principales conséquences de cette élévation des compétences en Grande-Bretagne et les changements qui lui sont associés. Le tableau 1 rend compte d'un accroissement des responsabilités et de la diversité des tâches, ces deux éléments étant considérés comme des indicateurs partiels de compétence. Les réponses à ces questions révèlent en effet une étroite corrélation entre compétence et responsabilité. Cette corrélation nous renseigne sur la notion de compétence⁴, en même temps qu'elle reflète des transformations plus larges dans l'organisation du travail. La tendance est clairement allée dans le sens d'une plus grande diffusion des responsabilités dans l'entreprise : ainsi en 1992, 43 % des salariés déclaraient avoir une quelconque responsabilité en matière de direction, d'encadrement ou de formation d'autres travailleurs⁵.

La compétence et la responsabilité sont elles-mêmes étroitement liées au degré d'autonomie, ou, plus précisément, à la liberté d'action (*task discretion*)⁶ dont disposent les individus. Du fait de ces liens, il semble probable que la liberté d'action ait elle aussi progressé, bien que nous ne possé-

dions pas d'indice comparable dans les enquêtes précédentes. Jusqu'à présent, la récente évolution dans le monde du travail semble donc corroborer les thèses des plus optimistes. On peut affirmer que la majorité des salariés britanniques jouit désormais d'une gamme toujours plus large de compétences, de responsabilités et de liberté d'action, et peuvent donc espérer atteindre un plus haut degré de réalisation personnelle par le travail.

Toutefois, ces évolutions en ont engendré d'autres que n'avaient pas prévues les optimistes. La proportion des salariés faisant état d'un accroissement de leurs responsabilités et de leurs compétences est identique à celle des individus témoignant d'un *effort de travail* accentué ; et le degré de liberté d'action est étroitement associé à un ensemble de questions mesurant l'*intensité du travail*⁷. Certes, on peut penser que l'effort et l'intensité de travail sont des conséquences "saines" de l'investissement personnel et de l'exercice d'une activité épuisante, mais le renforcement des compétences, des responsabilités et de la liberté d'action s'avère, dans tous les cas, indissociable d'un certain niveau de *stress lié au travail*, qu'il est moins aisé d'interpréter de manière positive. En outre, cette période plus favorable à la réalisation de soi par le travail, se caractérise aussi par une *augmentation des risques* de perte d'emploi : 38 % des personnes interro-

⁴ Blackburn et Mann (1979) ont particulièrement insisté sur le fait qu'en Grande-Bretagne, la notion de travailleur qualifié est fortement associée à celles de responsabilité et de confiance.

⁵ Ils étaient 32 % en 1984 et 34 % en 1986, mais sur ce point, l'énoncé des questions différait quelque peu dans les différentes enquêtes.

⁶ La variable "liberté d'action" est l'agrégation, faite à la suite d'une analyse factorielle, d'une série de questions portant sur la prise de décision dans le travail.

⁷ L'énoncé des questions était le suivant : " Mon emploi m'oblige à travailler intensément ", " Il me semble ne jamais avoir assez de temps pour tout terminer ", " Il me faut souvent faire des heures supplémentaires pour finir tout ce que j'ai à faire et aider les autres ", et " Dans mon travail, il m'arrive fréquemment de passer d'une activité à une autre ".

gées en 1992 évoquaient une dégradation de la sécurité de l'emploi⁸.

Il nous faut conclure au caractère ambigu de la qualité de la vie professionnelle en Grande-Bretagne, à l'heure actuelle. Si le travail est sans doute devenu (du moins pour un grand nombre de personnes) plus satisfaisant et plus révélateur du potentiel de chacun, les pressions et les inquiétudes qui lui sont de plus en plus souvent associées risquent de compromettre la qualité générale de la vie professionnelle.

Dans la suite de cet article, nous examinerons d'abord l'évolution de la situation des femmes en matière de compétence et d'autonomie, puis son incidence sur des questions plus vastes relatives à la qualité de vie professionnelle.

FEMMES ET COMPÉTENCES

La comparaison des mesures statistiques de compétence et de responsabilité révèle la persistance d'un important " fossé entre hommes et femmes " (*gender gap*) dans la Grande-Bretagne du début des années 1990 (cf. tableau 3 en annexe). Ainsi la probabilité d'occuper un emploi est-elle plus grande pour les femmes que pour les hommes lorsque celui-ci ne comporte pas d'exigence de qualification à l'embauche (39 % contre 30 %) ; inversement, elle est plus importante pour les hommes dans les emplois requérant des formations postsecondaires (32 % de femmes contre 41 % d'hommes). De plus, les femmes sont, proportionnellement, moins nombreuses que les hommes à faire état de responsabilités et de compétences accrues ; leur score moyen en matière de liberté

d'action est également moindre, bien que de manière peu significative.

L'inégale distribution des femmes dans les différentes catégories professionnelles n'explique pas à elle seule ces différences, mais il n'en existe pas moins d'importants effets d'interaction entre classe et genre. Le tableau 3 (cf. en annexe) présente les comparaisons globales entre hommes et femmes ainsi que les comparaisons à l'intérieur des catégories fortement féminisées⁹. Dans les professions libérales et les postes d'encadrement - catégories qui représentent désormais 35 % des emplois britanniques - les situations des hommes et des femmes sont assez semblables, mais si les femmes ont, plus que les hommes, renforcé leurs compétences, elles ont en revanche moins accru leurs responsabilités ; enfin leur score moyen de liberté d'action est également légèrement plus faible que celui des hommes. Dans les emplois non-manuels peu qualifiés (notamment les travaux administratifs répétitifs) qui concentrent la plus forte proportion de femmes, ces indicateurs sont systématiquement plus élevés pour les travailleurs masculins. Dans les emplois semi ou non-qualifiés, les hommes ont vu leur compétence et leurs responsabilités augmenter légèrement plus que celles des femmes, mais leur liberté d'action reste inférieure, ce qui s'explique probablement par la concentration de femmes peu qualifiées dans les petites sociétés de services (vente au détail, restauration, etc.), moins strictes en matière de contrôle et de discipline que les grandes entreprises industrielles.

⁸ Pour une revue des questions sur la sécurité de l'emploi dans le marché du travail britannique et les comparaisons avec d'autres pays européens, se reporter à White, 1996.

⁹ Les catégories d'ouvrier qualifié, d'agent de maîtrise et de technicien, ainsi que celle de travailleur indépendant n'ont pas été distinguées, car elles comprennent peu de femmes.

Jusqu'ici, les résultats cadrent avec le schéma habituel de la discrimination sexuelle : ils appuient également, dans une certaine mesure, la thèse selon laquelle, pour obtenir l'égalité, la meilleure chance des femmes réside dans leur accès à des emplois supérieurs, exigeant la possession de diplômes.

Cependant, si l'on compare les périodes successives, l'écart entre hommes et femmes dans la perception de l'augmentation des compétences a diminué, passant de 11 à 6 points. De même, l'écart en matière de qualifications minimales¹⁰ requises à l'embauche est passé de 17 à 9 points. En outre, moins la tranche d'âge est élevée, plus l'écart de qualifications est faible : dans la catégorie des 20-25 ans, les femmes ont aujourd'hui une plus grande probabilité que les hommes d'exercer des activités demandant ces qualifications minimales, ce qui reflète peut-être la progression du niveau d'éducation atteint par les filles et les jeunes femmes, au cours des dernières années.

Toutefois, si grâce à plusieurs critères, nous pouvons affirmer que les disparités entre sexes diminuent dans le domaine des compétences, la liberté d'action ne semble pas, en revanche, avoir connu une évolution comparable. S'il ne nous est pas possible d'établir une comparaison rigoureuse avec les enquêtes antérieures, car elles n'ont pas employé la notion de liberté d'action telle qu'elle est définie dans l'étude de 1992, nous pouvons néanmoins effectuer des comparaisons partielles avec celle de 1984 qui concernent l'une, les décisions relatives aux tâches quotidiennes répétitives et l'autre, les décisions portant sur

l'introduction de tâches nouvelles. Aussi bien en 1984 qu'en 1992, les femmes jouissaient d'un plus grand pouvoir de décision que les hommes dans le domaine des tâches quotidiennes, mais l'indicateur est resté stable entre ces deux dates. En ce qui concerne l'introduction de tâches nouvelles, en revanche, les femmes égalaient presque les hommes en 1984, mais elles étaient nettement distancées en 1992 (cf. tableau 4 en annexe). Ainsi, la tendance à une plus grande liberté d'action, du moins dans son aspect le plus créatif, semble plutôt augmenter que réduire les inégalités.

En outre, si l'écart entre hommes et femmes semble se réduire lorsque l'on considère la formation globale, une différenciation s'opère cependant en ce qui concerne les *types de compétences* exigés dans leurs emplois respectifs. Les deux principaux exemples de compétences étudiés dans l'enquête de 1992 portent sur "l'informatique" d'une part, sur les "compétences relationnelles" (contacts humains sur le lieu de travail, relations de travail avec les collègues, communication, aptitude au commandement)¹¹ d'autre part. Dans les emplois non-manuels peu qualifiés (pour la plupart, des travaux de bureau répétitifs), les femmes utilisent autant que les hommes les outils informatiques, ces activités étant désormais largement informatisées. En revanche, dans les postes d'encadrement et les professions supérieures comme dans les activités manuelles, les hommes en sont nettement plus utilisateurs (cf. tableau 5 en annexe).

¹⁰ Par qualifications minimales, nous entendons la qualification obtenue à la fin de la scolarité obligatoire, l'apprentissage ou une qualification professionnelle analogue.

¹¹ Les individus rapportant que leur emploi incluait l'une ou l'autre de ces catégories étaient plus nombreux à faire état de compétences accrues ou d'une formation continue récemment suivie dans leur travail.

De plus, si les femmes sont, toutes catégories professionnelles confondues, aussi nombreuses que les hommes à se servir d'un terminal ou d'un traitement de texte, les applications informatiques plus "sophistiquées" sont davantage réservées aux hommes ; ainsi 10 % des hommes, contre 3% des femmes, créent leur propre programme informatique et 33 % des hommes contre 26 % de femmes, se servent d'un micro-ordinateur individuel.

Dans le domaine des compétences relationnelles (*social skills*) en revanche, la balance globale penche très nettement du côté des femmes ; elles sont ainsi 61 % contre 52 % des hommes à déclarer que la "qualité des contacts" compte énormément dans l'exercice de leur activité, et, résultat plus frappant encore, seuls 38 % des hommes, contre 52 % des femmes, affirment attacher une grande importance à la "qualité des relations au travail". Mais, s'il n'est pas rare, en Grande-Bretagne, d'entendre dire que les femmes possèdent les qualités humaines indispensables aux dirigeants de l'avenir, il semble néanmoins - comble de l'ironie ! - que celle qui est le moins développée chez les femmes soit précisément la "capacité de diriger" : seules 27 % d'entre elles, contre 33 % des hommes, jugent cette faculté essentielle à leur travail.

Ainsi, si l'on examine les différences qualitatives intervenant dans la mesure de la compétence et de la liberté d'action, on constate la récurrence de certains schémas déjà observés dans les précédentes recherches sur l'inégalité entre les sexes. Si les femmes peuvent, par certains aspects, "rattraper" les hommes, ceux-ci conservent généralement un avantage en matière d'innovation et de pouvoir.

Pour mieux interpréter l'évolution de l'écart entre hommes et femmes dans le domaine des compétences, il nous faut prendre en considération la di-

mension du travail à temps partiel, sans laquelle il serait malaisé de comprendre la position des femmes sur le marché du travail britannique. En effet 43 % des femmes interrogées en 1992 exerçaient un emploi à temps partiel¹², contre 4 % des hommes.

LE RÔLE DES EMPLOIS A TEMPS PARTIEL

Comme on pouvait le présumer, les scores obtenus sur les indicateurs de compétences sont moins élevés pour les travailleuses à temps partiel que pour les autres femmes. Les emplois à temps partiel sont en effet, pour près de la moitié d'entre eux, des travaux non-qualifiés ou semi-qualifiés ; de surcroît, les femmes plus âgées, qui possèdent des niveaux de qualifications moins élevés que les femmes récemment entrées sur le marché du travail, ont plus souvent tendance à travailler à temps partiel. Cependant, même en contrôlant statistiquement l'âge et la catégorie professionnelle, les scores obtenus pour les principaux indicateurs tels que les qualifications requises à l'embauche, la perception d'une augmentation dans les demandes de compétences et les formations récentes accordées par l'employeur demeurent moins élevés chez les femmes travaillant à temps partiel.

Toutefois, il est encore plus intéressant de comparer les résultats obtenus en 1992 à ceux des études antérieures. Il en ressort que l' "écart de compétences" (*skill gap*) entre hommes et femmes a diminué plus fortement pour les femmes travaillant à temps partiel que pour les autres.

Le graphique 1 (cf. en annexe) présente certains indicateurs relatifs aux qualifications exigées à l'embauche,

¹² Le temps partiel étant défini comme un travail hebdomadaire de moins de 30 heures.

qui nous permettent de comparer les femmes travaillant à temps partiel, les femmes travaillant à temps plein et les hommes travaillant à temps plein. Si les exigences à l'embauche sont considérablement moins élevées dans les emplois féminins à temps partiel, c'est également pour cette catégorie que l'augmentation relative a été la plus forte entre 1986 et 1992. Les emplois ne demandant aucune qualification à l'embauche ont diminué de 3 points pour les hommes, de 7 points pour les travailleuses à temps plein et de 14 points pour les salariées à temps partiel.

L'examen des formations reçues juste après le recrutement offre des résultats analogues : de 1986 à 1992, les embauches non suivies de formation ont baissé de 8 points chez les hommes, de 13 points chez les femmes travaillant à temps plein, et de 19 points chez celles travaillant à temps partiel.

Le graphique 2 (cf. en annexe) indique que les perceptions subjectives de l'augmentation des compétences à moyen terme ont suivi la même voie. Entre 1986 et 1992, leur évolution est identique pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein (11 points dans les deux cas). Ainsi, la diminution de l'écart de compétences est entièrement imputable aux femmes travaillant à temps partiel. Si celles-ci perçoivent moins souvent une augmentation de leurs compétences, leur perception de cette augmentation s'est néanmoins accrue de plus de 20 points entre 1986 et 1992.

Il apparaît donc clairement qu'une grande partie de l'amélioration relative observée chez les femmes dans le domaine des compétences provient de celles qui travaillent à temps partiel. La réduction continue de l'écart de compétences s'explique en grande partie par l'intégration des emplois à temps partiel dans l'emploi traditionnel. On peut supposer que la

reconnaissance de l'importance de ces emplois pour l'économie et pour la concurrence britanniques a entraîné une réduction des désavantages liés à ce type de travail. Si cette évolution est, en elle-même, positive, elle ne traduit pas pour autant une diminution globale de l'inégalité entre hommes et femmes. Ces résultats confirment également les remarques déjà faites sur la nature qualitative des avancées des femmes en matière de compétences. Le processus de "rattrapage" semble s'être limité aux emplois les moins qualifiés ; il ne s'agit donc pas d'un alignement, dans toutes les catégories, du niveau des femmes sur celui de leurs homologues masculins.

De même, les résultats précédents relatifs à la liberté d'action s'expliquent en grande partie par l'importance du travail féminin à temps partiel. Rappelons que, s'agissant de la prise de décision sur l'introduction de tâches nouvelles, les femmes ont connu une légère amélioration en termes absolus, entre 1984 et 1992, mais une nette diminution, en termes relatifs, par rapport aux hommes. Or, seules les femmes exerçant un emploi à temps partiel ont subi cette régression (cf. tableau 6 en annexe). La situation des travailleurs à temps plein a en effet connu une progression similaire (9 points) pour les hommes et les femmes tandis que celle des femmes travaillant à temps partiel évoluait en sens contraire, leur liberté d'action diminuant de 4 points entre 1984 et 1992. Par conséquent, les avancées en matière de compétences des travailleuses à temps partiel, bien que substantielles, n'ont pas suffi à améliorer leur autonomie.

Pour conclure, nous mettrons en relation les principaux aspects du rapport entre genre et compétence, examinés plus haut, avec des indicateurs de la qualité de vie professionnelle. Nous ne prétendons pas le faire de manière

exhaustive. Dans les limites de cet exposé, nous nous contenterons d'évoquer quelques indicateurs généraux sans prendre en compte les nombreuses variables de la situation professionnelle qui, avec les compétences et les qualifications, influent sur la qualité de la vie au travail. Nous nous bornerons ici à exposer quelques remarques préliminaires qui peuvent aider à intégrer la question des compétences et du genre dans une perspective plus vaste¹³.

QUALITÉ DE LA VIE PROFESSIONNELLE

En premier lieu, examinons l'indicateur fort employé de *satisfaction professionnelle globale* en utilisant ici cet indicateur de manière inversée : plus les résultats sont élevés, plus l'*insatisfaction* est forte. Ainsi construit, cet indicateur mesure donc le degré de non-correspondance entre un emploi et les attentes individuelles (voir Locke, 1976). Le graphique 3 (cf. en annexe) compare l'évolution de cet indicateur entre 1986 et 1992, en distinguant la situation des travailleurs masculins à temps plein, féminins à temps plein et féminins à temps partiel. En 1986, les femmes étaient moins insatisfaites de leur emploi que les hommes - fait souvent observé dans les études antérieures et que l'on attribue généralement aux attentes moins élevées des femmes. Le degré d'insatisfaction était moins élevé encore chez les travailleuses à temps partiel, ce qui peut, de même, s'expliquer par des attentes moindres.

En 1992, l'insatisfaction générale a augmenté dans chacune des trois catégories, mais cette évolution n'est pas statistiquement significative dans

¹³ Il convient aussi d'examiner l'importante question des aspects économiques de l'inégalité entre hommes et femmes, ce qui sera fait ailleurs.

le cas des hommes. L'accroissement de l'insatisfaction est plus important chez les femmes travaillant à temps complet, mais l'augmentation la plus marquée concerne les travailleuses à temps partiel¹⁴. Il existe donc une convergence considérable, dans ce domaine, entre les trois catégories.

Nous avons précédemment montré :

1 - que les travailleuses à temps partiel, parties d'un niveau initial peu élevé, ont connu la progression la plus rapide dans le domaine des compétences,

2 - mais que, en matière de liberté d'action, elles ont connu certaines régressions, aussi bien en valeur absolue que relativement aux autres groupes.

Nous pouvons donc faire l'hypothèse que les attentes suscitées par la première de ces évolutions (1) en ce qui concerne la réalisation personnelle par le travail ont été partiellement contrariées par la seconde (2). Pour corroborer cette hypothèse, nous examinerons un indicateur plus spécifique de satisfaction/insatisfaction mesurant "la capacité de faire preuve d'initiative dans son travail". Les résultats figurant dans le tableau 7 (cf. en annexe) appuient globalement notre hypothèse. Les trois groupes ont, sur ce point, manifesté une insatisfaction croissante, cette évolution étant peu marquée chez les travailleuses à temps plein, un peu plus sensible dans les emplois masculins à temps plein et particulièrement notable dans les emplois féminins à temps partiel¹⁵.

¹⁴ Une analyse de cette régression a révélé que l'insatisfaction accrue des travailleuses à temps partiel était statistiquement significative ($p < 0,01$) même lorsque l'âge et la catégorie socio-professionnelle étaient statistiquement contrôlés.

¹⁵ L'interaction entre l'année de l'enquête et l'exercice d'une activité à temps partiel est statistiquement significative ($p < 0,01$)

Les limites de cette analyse tiennent, d'une part, à ce qu'elle repose sur une mesure dont l'interprétation a été controversée, et d'autre part, à ce qu'elle s'appuie principalement sur l'emploi féminin à temps partiel plutôt que sur les différences globales de genre. L'analyse que nous exposons à présent fait intervenir des mesures plus explicitement comportementales et oppose hommes et femmes dans leur ensemble¹⁶.

Deux indicateurs sont employés conjointement :

a) la fréquence des absences, au cours de l'année précédente, telle qu'elle est rapportée par l'employé lui-même ;

b) l'intention affichée par la personne interrogée de changer d'employeur au cours de l'année suivante.

Ces deux indicateurs ont fréquemment servi à mesurer le "moral" des salariés, et partant, la qualité psychologique de la vie professionnelle. Si celle-ci est globalement négative, il est probable que le salarié cherchera à s'échapper de son travail, soit par l'absentéisme (qui s'explique également par les maladies liées au stress), soit par la recherche d'un nouvel emploi. En outre, puisque l'élargissement des compétences et de la liberté d'action est conçu comme un facteur favorable à la réalisation de soi par le travail, on peut également formuler l'hypothèse que, toutes choses étant égales par ailleurs, il entraîne une baisse de l'absentéisme et des intentions de changer d'emploi.

Ces mesures, de même que les indicateurs de qualité de vie professionnelle, possèdent un inconvénient majeur : elles risquent d'être affectées par toute une gamme de facteurs spécifi-

ques aux individus et aux entreprises, si bien qu'il devient nécessaire de mener une analyse multivariée systématique (pour en savoir plus sur les facteurs pertinents, voir Steers et Rhodes, 1978, et Mowday, Porter et Steers, 1982). Les résultats que nous allons décrire proviennent de ce type d'analyse, menée, dans l'étude de 1992, en séparant les hommes et les femmes¹⁷.

Les principaux résultats sont présentés dans le tableau 8 (cf. en annexe). Dans le cas des hommes, l'augmentation des compétences a entraîné une diminution de la recherche d'un nouvel emploi, et l'accroissement de la liberté d'action une baisse de l'absentéisme. Ces résultats étaient prévisibles si l'on part du principe que l'élévation des compétences et du niveau d'autonomie a des incidences positives sur la qualité de vie professionnelle. Cependant, le degré de liberté d'action n'a pas eu d'effet significatif sur les intentions de changer d'emploi et l'augmentation des compétences s'est quant à elle accompagnée d'une plus grande fréquence de l'absentéisme. Ce dernier résultat s'accorde mal avec une interprétation parfaitement optimiste ; il reflète certainement l'existence de certaines formes de stress professionnel, chez les hommes, résultant de la demande accrue de compétences nouvelles¹⁸. Toutefois, c'est la comparaison de la structure des résultats entre hommes

¹⁷ Nous ne pouvons ici présenter tous les détails de cette analyse, mais la demande peut en être adressée aux auteurs.

¹⁸ Une analyse réalisée séparément révèle que l'augmentation des compétences est en effet fortement liée à un indice de stress professionnel. Cet indice étant inclus dans l'analyse, il est donc statistiquement contrôlé, mais il se peut que les changements intervenus dans les exigences de compétences aggravent le stress par un biais que l'indice ne mesure pas.

¹⁶ Nous reprenons ici les analyses de Yuan Cheng

et femmes qui nous intéresse ici le plus. Le contraste est manifeste. Alors que, pour les hommes, trois des quatre coefficients sont statistiquement significatifs (bien que dans un sens inattendu, dans le cas de l'un d'entre eux), pour les femmes, aucun des quatre n'est significatif. Ni les possibilités d'élargissement de leurs compétences, ni la liberté d'action laissée aux femmes ne pèsent suffisamment pour influencer l'un ou l'autre des indicateurs. Alors que les évolutions en matière de compétence et de liberté d'action ont d'importantes répercussions sur la qualité de vie professionnelle des hommes, elles n'ont pratiquement aucune incidence sur celle des femmes.

CONCLUSION

Cet article a donc abordé l'évolution de l'expérience professionnelle au regard de celle des compétences et de la liberté d'action, au regard des différences existant à cet égard entre hommes et femmes, au regard enfin de l'évolution des rapports entre genre et qualité de la vie professionnelle.

En Grande-Bretagne, les exigences en matière de compétences ont continué d'être moindres pour les femmes, et particulièrement celles travaillant à temps partiel. En revanche, les femmes, notamment celles employées à temps partiel, ont connu une augmentation relative de leurs compétences supérieure à celle des hommes, dans la fin des années 1980 et le début des années 1990, période où les réquisits de l'emploi en même temps que ses caractéristiques, ont subi de profondes transformations. On pouvait en déduire que le processus de "rattrapage" était entamé, et qu'en matière de qualité du travail, l'inégalité entre hommes et femmes était en train de diminuer.

Les faits présentés dans cet article montrent les limites de ces évolutions. Les compétences demandées aux hommes et aux femmes continuent d'être différentes, marquées par une ségrégation partielle, les emplois masculins requérant dans une plus large mesure la maîtrise de nouvelles technologies, ceux des femmes la maîtrise de compétences relationnelles. On note également une prédominance des hommes dès lors qu'il s'agit de compétences plus spécifiques, aussi bien dans le domaine technique (programmation informatique) que relationnel (compétences en matière de commandement). Pour les femmes, l'élargissement des compétences s'est concentré principalement (mais non exclusivement) chez celles travaillant à temps partiel, où il était jusqu'alors resté particulièrement faible. Mais, globalement, cette progression des compétences pour les femmes et notamment pour celles employées à temps partiel, ne s'est pas traduite par une avancée en matière de liberté d'action ou d'autonomie professionnelle : en ce qui les concerne, les progrès réalisés semblent donc avoir été relativement limités, qualitativement et quantitativement.

Pour appuyer cette thèse, il suffit de prendre en compte les indicateurs de qualité de la vie professionnelle. Les données dont nous disposons indiquent qu'en Grande-Bretagne, l'augmentation des compétences, décrite précédemment, n'a pas eu d'incidence positive sur la qualité globale de la vie professionnelle des femmes. En effet, l'insatisfaction générale ressentie à l'égard du travail a augmenté parmi les femmes - et notamment celles travaillant à temps partiel - qui ont connu les augmentations de compétences comparativement les plus importantes. Le fait que leur liberté d'action n'ait pas connu de progression équivalente a certainement contribué à cette évolution. En outre, pour

les femmes, ni les compétences ni la liberté d'action n'ont affecté les deux indicateurs comportementaux reflétant la qualité de vie professionnelle : l'absentéisme et l'intention de changer d'emploi. Compétences et liberté d'action ont eu une incidence beaucoup plus importante pour ce qui concerne les hommes.

Les faits exposés dans cet article ne concernent que quelques-uns des aspects de l'inégalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Ils ne peuvent prétendre offrir un tableau exhaustif des changements intervenus pour les femmes, en matière d'emploi, en Grande-Bretagne, dans les années 1980 et au début des années 1990. Il paraît évident que les évolutions concernant les compétences, qui semblent a priori favorables aux femmes, sont elles-mêmes en partie modelées par la discrimination à leur égard sous-jacente dans la société. Cela a certainement limité les avantages obtenus par les femmes en matière de qualité de la vie professionnelle. Par la suite, il sera intéressant de rapprocher les résultats présentés ici des effets que les évolutions en matière de compétences ont eus sur la situation économique et domestique des femmes.

BIBLIOGRAPHIE

- BLACKBURN, R., MANN, M. (1979), *The Working Class in the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- BLAUNER, R. (1964), *Alienation and Freedom*, Chicago, University of Chicago Press.
- BRAVERMAN, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital*, New York, Monthly Review Press.
- GALLIE, D., WHITE, M. (1993), *Employee Commitment and the Skills Revolution : First Findings from the Employment in Britain Survey*, London, PSI Publishing.

KERR, C., DUNLÖP, J.T., HARBISON, F., MYERS, C.A. (1962), *Industrialism and Industrial Man*, London, Heinemann Educational.

LOCKE, E.A. (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction" in M.D. Dunette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally.

MARSHALL, G., ROSE, D., NEWBY, H., VOGLER, C. (1988), *Social Class in Modern Britain*, London, Hutchinson.

MOWDAY, R.T., PORTER, L.W., STEERS, R.M. (1982), *Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York, Academic Press.

RIGG, M. (1989), *Training in Britain*, London, HMSO.

STEERS, R.M., RHODES, S.R. (1978) : "Major Influences on Employee Attendance : A Process Model" , *Journal of Applied Psychology*, vol. 63, n°4, p. 391-407.

WHITE, M. (1996) : "The Labour Market and Risk" , in Meadows, P. (ed.) *Work Out - or Work In ?* York, Joseph Rowntree Foundation.

ANNEXES

Tableau 1: Perceptions des salariés sur l'évolution de leurs compétences, 1987-1992

Augmentation des compétences utilisées dans l'emploi	62 %
Augmentation des responsabilités dans l'emploi	64 %
Augmentation de la diversité des tâches dans l'emploi	64 %
Augmentation des formations accordées	38 %
Diminution des formations accordées	18 %

Source : *Employment in Britain survey*

Tableau 2 : Comparaison des indicateurs de compétence, 1986-1992

	1986	1992
Quelques qualifications nécessaires pour obtenir l'emploi	60 %*	66 %
Formation initiale accordée après embauche	48 %*	58 %
Augmentation des compétences utilisée dans l'emploi	52 %*	62 %
Formation continue, aux frais de l'employeur	30 %**	48 %
Formation continue, aux frais du salarié	9 %**	13 %

Sources : pour 1992, *Employment in Britain survey* ;
pour 1986, *SCell survey*(*), *Training in Britain survey*(**).

Tableau 3 : Compétences, responsabilités et liberté d'action, par sexe et catégorie professionnelle, 1992

		augmentation des compétences (%)	augmentation des responsabilités (%)	liberté d'action (score moyen)
Toutes catégories	H	60	61	-0,04
	F	66	70	0,04
Professions libérales, cadres	H	77	77	0,40
	F	72	80	0,44
Employés peu qualifiés	H	68	62	-0,11
	F	75	77	0,13
Professions semi ou non-qualifiées	H	41	46	-0,35
	F	50	55	-0,52

F = femmes, H = hommes.

Source : *Employment in Britain survey*.

Tableau 4 : Capacité à prendre des décisions relatives à l'introduction de nouvelles tâches de travail, par sexe, 1984-1992

	Femmes (capables de prendre des décisions)	Hommes (id.)
1984	47 %	48 %
1992	50 %	58 %

Source : pour 1984, *Class in Modern Britain survey* ; pour 1992, *Employment in Britain survey*.

Tableau 5 : Utilisation de matériel informatique ou automatisé dans l'emploi, par sexe et par catégorie (au sens large), 1992

	Hommes (utilisant les nouvelles technologies)	Femmes (id.)
Professions libérales, cadres	72 %	63 %
Employés peu qualifiés	80 %	82 %
Emplois manuels (tous niveaux de qualification)	33 %	23 %

Source : *Employment in Britain survey*.

Tableau 6 : Capacité à prendre des décisions relatives à l'introduction de tâches nouvelles par sexe et par type de contrat, 1984-1992

	1984 (prenant des décisions)	1992 (id.)
Hommes, temps plein	49 %	58 %
Femmes, temps plein	49 %	58 %
Femmes, temps partiel	44 %	40 %

Sources : pour 1984, *Class in Modern Britain survey*; pour 1992, *Employment in Britain survey*.

Tableau 7 : Evolution de l'insatisfaction relative à l'initiative dans le travail, par sexe et par type de contrat, 1986-1992

	Insatisfaction moyenne (1986)	Insatisfaction moyenne (1992)	Evolution
Hommes, temps plein	2,07	2,47	+ 0,40
Femmes, temps plein	2,20	2,40	+ 0,20
Femmes, temps partiel	2,02	2,55	+ 0,53

Sources : 1986, *SCELI survey*; 1992, *Employment in Britain survey*.

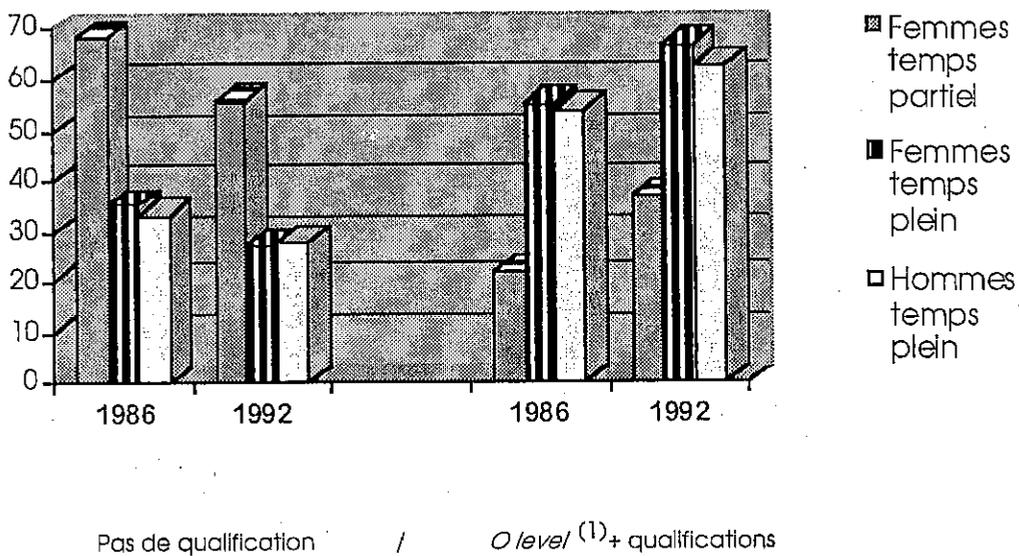
Tableau 8 : Incidence de l'augmentation des compétences et de la liberté d'action sur la fréquence de l'absentéisme et sur l'intention de changer d'emploi, par sexe, 1992

	Fréquence de l'absentéisme <i>analyse de régression</i>		Intention de changer d'emploi <i>analyse de régression logistique</i>	
	b	p	b	p
Hommes :				
- compétences	-0,10	< 0,001	-0,14	< 0,05
- liberté d'action	-0,04	< 0,01	non significatif	
Femmes :				
- compétences	non significatif		non significatif	
- liberté d'action	non significatif		non significatif	

b = coefficient de régression ; p = probabilité d'obtenir un tel coefficient par hasard.
 Si $p > 0,05$, le coefficient n'est pas considéré significativement différent de zéro et il n'est pas reproduit.

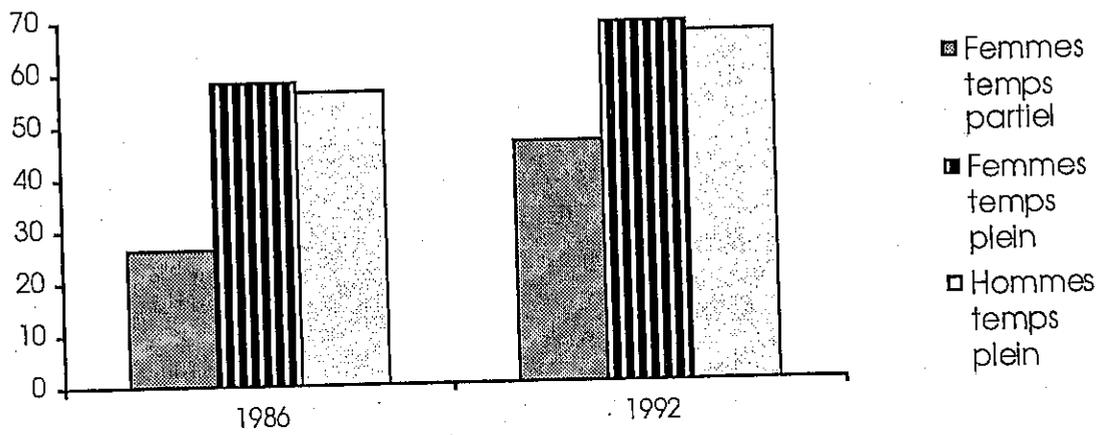
Source : *Employment in Britain Survey*.

Graphique 1 : Qualifications demandées à l'embauche



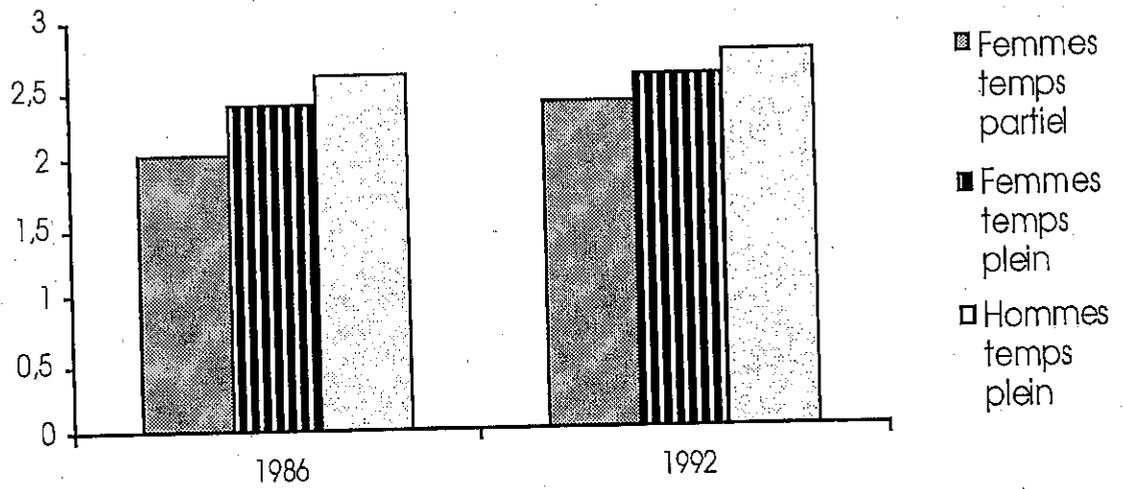
(1) O level : diplôme de fin d'études secondaires obligatoires

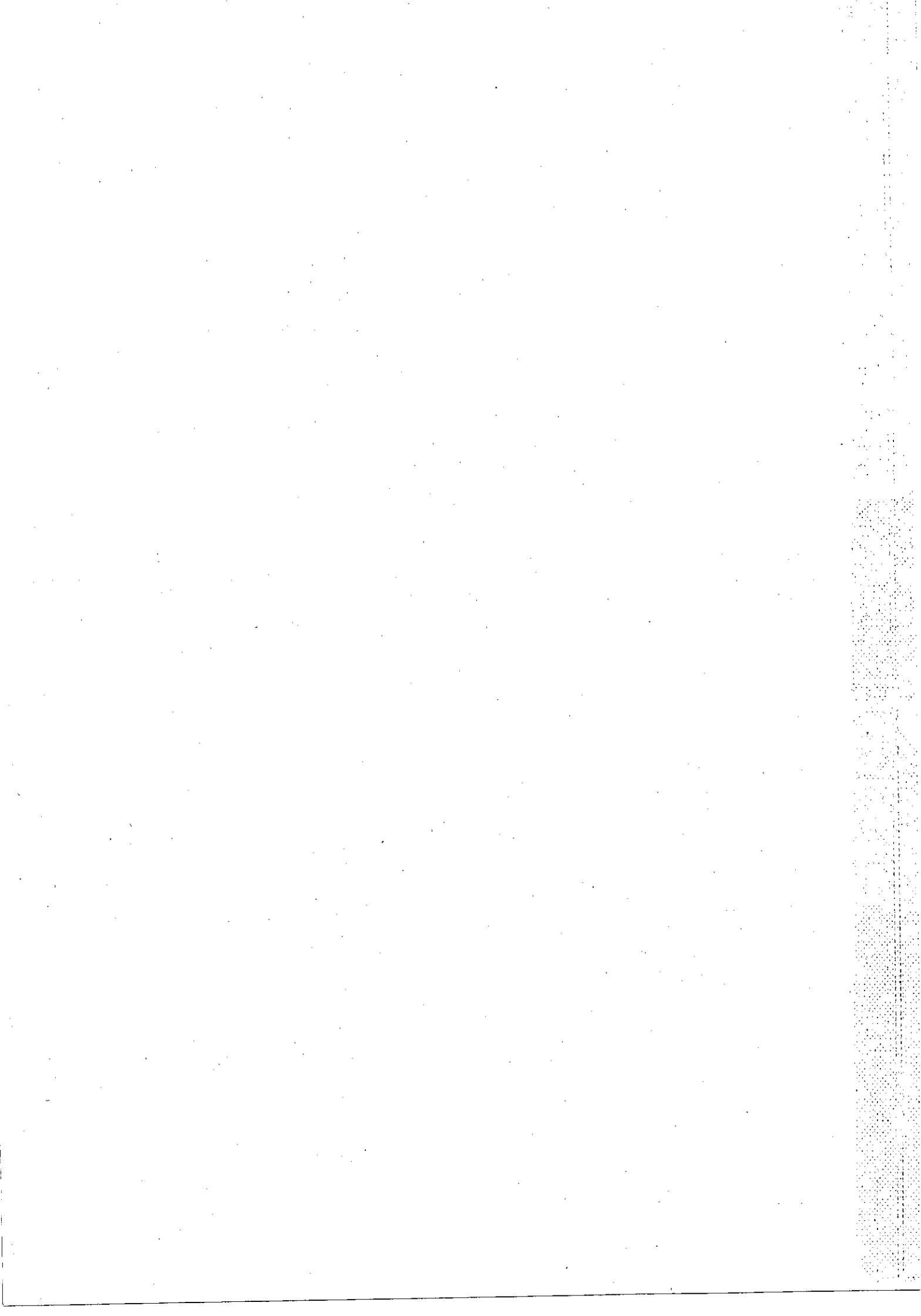
Graphique 2 : Perception de l'augmentation des compétences chez les salariés à temps plein et à temps partiel.



Graphique 3 : Insatisfaction professionnelle générale

Score d'insatisfaction professionnelle





LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE EN RE-FORMATION¹

par
Olivier Liaroutzos
sociologue
Cereq - Marseille

¹ Je tiens à remercier Anne-Marie Daune-Richard (Lest-Cnrs) et Christine Fournier (Cereq) pour la pertinence de leurs remarques à propos de ce texte.

Tout le monde rencontre et côtoie des secrétaires et cette population est d'abord perçue à travers une relation de proximité. Le regard porté sur ce métier, dont la dimension relationnelle est essentielle, se construit sur le mode de familiarités à propos desquelles chacun, fort de sa propre expérience, peut se révéler prolix. Quelques approches sociologiques se sont penchées sur cet aspect. Ces recherches expliquent que les métiers du secrétariat, pour être sous la pression des rapports de pouvoir dans les organisations et de la domination hommes/femmes (Messant-Laurent, 1990, Pinto, 1990), opposent une véritable opacité pour qui veut appréhender leur contenu.

Le nombre des secrétaires en France, autour de 800 000, et l'évolution de leurs activités incitent pourtant à développer l'effort d'investigation auprès de cette population. Cette demande concerne tout particulièrement le Cereq, sachant que ses études sur les métiers ont souvent pour objectif d'aider le système éducatif à adapter les formations qui y correspondent. Les données présentées ici relèvent essentiellement de cette problématique.

Dans la mesure où la profession est presque exclusivement féminine (la proportion d'hommes est entre 1 et 2%), l'inégalité hommes/femmes pourrait être examinée à partir d'observations locales et qualitatives (Alonzo, 1995)². Nous choisissons plutôt ici de profiter des questions relatives à la qualification dans le secrétariat pour introduire une perspective comparative avec la comptabilité, deuxième grande spécialité du tertiaire administratif. L'idée est de voir comment est remise en

² Encore que la rareté du cas où l'homme est secrétaire risque de centrer l'analyse sur le plan symbolique, le statut d'exception instaurant un décalage tel qu'il n'autorise pas une approche par contraste.

cause une représentation courante, tant dans les processus d'orientation et de formation que dans les familles, concernant des jeunes pour qui la filière de formation générale ne convient plus et selon laquelle : les garçons plutôt bons en mathématiques sont destinés à la comptabilité, les filles plutôt bonnes en français, au secrétariat.

LE SECRÉTARIAT, OBJET DE RECHERCHE

S'il est fait référence ici aux recherches concernant le secrétariat, il faut d'emblée rappeler que celles-ci sont peu nombreuses et qu'en la matière, les connaissances sont produites par à-coups. La mobilisation très modeste de la sociologie du travail à l'égard du tertiaire administratif, qui s'explique par une fascination encore en vigueur aujourd'hui pour "l'homme, ouvrier de la grande industrie" (Erbès-Seguín, 1986), soulève pour le secrétariat quelques questions spécifiques. Le calendrier des publications scientifiques sur ce thème permet d'identifier deux pôles d'intérêt. Le premier porte sur l'analyse des relations au sein du binôme secrétaire-patron, le second, manifeste à la fin des années soixante-dix, étudie plutôt l'impact des nouvelles technologies de l'information sur l'exercice du métier. Sur ce deuxième point, la rupture des investigations laisse à penser que l'on s'intéresse à cette population quand arrive une nouveauté technique dont on postule qu'elle va bouleverser les choses.

Cette approche fragmentaire est en décalage avec le besoin réel de connaissances et de communication sur les métiers du secrétariat. Le nombre et le succès des manifestations, à l'initiative d'organismes de formation ou d'un magazine spécialisé, témoignent des mouvements en cours au niveau de la nature du travail et du rôle des secrétaires qui incitent à la fois les principa-

les intéressées à s'exprimer et les entreprises sollicitées à se prononcer.

Outre cette actualité qui suscite en soi une certaine curiosité, nous considérons que les caractéristiques du travail du secrétariat et les éléments constitutifs du métier représentent un objet de recherche car il peut contribuer à la théorisation de l'analyse du travail en tant que spécialité en émergence.

UN TRAVAIL ÉCLATÉ, UNE POPULATION ÉPARPILLÉE

Comment saisir le travail de secrétariat dans sa globalité ? Cette question est à la fois celle de la secrétaire et celle de l'observateur. Comment s'y retrouver dans une disparité d'activités tels l'accueil de visiteurs, la frappe et la rédaction de courriers, l'organisation de déplacements, l'ouverture puis la gestion de dossiers, le suivi budgétaire ainsi que la prise en charge d'événements ponctuels et inédits ? Comment pondérer ou hiérarchiser ces activités sachant d'une part que les résultats ne sont pas toujours tangibles et d'autre part que le critère du temps passé est peu significatif ?

La résolution d'un problème au prix de quelques appels téléphoniques bien ciblés peut ne laisser aucune trace alors qu'elle permet un gain de temps et d'efficacité par rapport à la procédure écrite prévue. De même, le temps passé à la mise en forme de deux documents qui une fois terminés sont perçus par le supérieur hiérarchique ou le client comme étant à peu près identiques, peut être extrêmement variable d'un document à l'autre. La durée consacrée à cette tâche dépend de la nécessité ou non de recherches complémentaires, du nombre d'interruptions qui, trop répétitives, peuvent entamer la capacité de concentration de la secrétaire, des vérifications sur le contenu qui entraînent ou non des corrections, etc.

Cette disparité, que les secrétaires savent décrire en disant qu'elles passent sans cesse "du coq à l'âne" s'oppose à la routine et en cela peut représenter un facteur d'intérêt. C'est aussi une source importante de stress. L'impression de dispersion est accentuée par les interruptions constantes et les changements fréquents dans l'ordre des priorités, en fonction notamment des statuts respectifs des demandeurs. Le travail éclaté fait partie du lot commun à toutes les secrétaires. Or la notion de dispersion s'applique aussi à leurs situations d'insertion.

A quel point vont jouer les différences entre la secrétaire d'un service à la Sécurité sociale et celle d'un cabinet d'architecte ? Les secrétaires sont éparpillées dans tous les secteurs d'activité et dans tous types de structures, grandes ou petites, publiques ou privées.

Les difficultés que posent à l'analyse du travail ces deux caractéristiques sont loin d'être encore toutes levées. Nous avançons ici deux pistes qui apportent quelques précisions dans une perspective de définition et de structuration. Ces termes peuvent éveiller une suspicion quant au risque de voir classés et stabilisés des métiers dont on a dit qu'ils sont en évolution. L'éventualité de cette dérive est largement prise en compte dans les travaux que nous menons sur le secrétariat. Les précautions méthodologiques suivies au cours des enquêtes s'inspirent d'une démarche élaborée au Céreq qui s'efforce au contraire d'appréhender le travail dans sa dynamique (Mandon, 1990). L'avantage des résultats ainsi obtenus tient à ce qu'ils apportent un mode de lecture aux fluctuations des effectifs au sein de la famille du tertiaire administratif et qu'ils aident à interroger le système éducatif sur la pertinence de ces différents niveaux de préparation au secrétariat.

RÔLE PROFESSIONNEL ET STRUCTURATION DU MÉTIER

Par rapport à la disparité des activités la question se pose d'un lien entre elles qui donne "sens" au travail, en jouant sur la polysémie du terme : la direction, le but visé par la personne et la signification, l'utilité que donne la personne à son travail. Nous ne sommes pas loin là de la notion de rôle professionnel à condition que celui-ci soit déduit du témoignage direct de ceux qui exercent le métier. Ce rôle peut être formulé ainsi pour le métier de secrétaire : "orienter et conseiller des interlocuteurs très divers et les mettre en relation avec les professionnels concernés pour faire aboutir leurs projets". Ce rôle qui se traduit pour la secrétaire par la faculté à développer une logistique de communication et de coordination devient alors le fil conducteur entre chacune de ses activités. Ainsi reliées entre elles, ces activités constituent une entité.

Cette fois, la diversité fait cohérence à tel point que si elle est trop atténuée, l'ensemble se défait. Ainsi une personne qui se consacre essentiellement à une activité du secrétariat comme l'accueil ou l'enregistrement de données chiffrées et textuelles ne sera pas considérée comme exerçant un métier du secrétariat. La vertu classante de cette approche est peu innovante, en revanche l'identification d'un rôle, qui bien entendu, peut être davantage précisé et contextualisé, aide les secrétaires à se reconnaître dans leur métier. Dans la mesure où celles-ci se plaignent souvent d'un déficit de reconnaissance, cette mise en forme peut concourir à une réappropriation du travail par celles qui l'exercent.

La seconde piste consiste à distinguer trois métiers du secrétariat (schéma 1, en annexe). Cette structure recouvre aussi bien plusieurs types de situations que l'on peut trouver au sein d'une grande entreprise, que des situations

transversales qui représentent l'ensemble du secrétariat en France quel que soit le secteur d'activité, la taille et le statut de l'organisation. Elle a été élaborée à partir d'analyses de positions individuelles qui cumulées, constituent ces métiers.

Tout d'abord le métier de "secrétaire généraliste" correspond au métier de base du secrétariat. C'est par là que commence en général toute débutante, y compris celle qui entre dans la vie active avec un BTS intitulé "secrétariat de direction". Cela tient au fait, qu'en secrétariat, le perfectionnement sur le tas et l'expérience sur plusieurs postes est un puissant facteur de progression. Dans la mesure où le secrétariat de base correspond déjà à un certain niveau de complexité, propre à la mise en relation entre les diverses activités notamment, on observe qu'une secrétaire doit passer par ce stade, plus ou moins long, avant d'exercer un métier où la spécialité et la responsabilité sont plus affirmées.

Les deux autres métiers se présentent comme des possibilités d'évolution pour une secrétaire généraliste. Celui de "secrétaire spécialisée" est un métier où la personne allie sa compétence de secrétaire au domaine d'application de son service (gestion des ressources humaines, juridique, commercial...) ce qui lui demande une connaissance et une implication spécifique à ce domaine. Celui de "secrétaire de direction" correspond de moins en moins à l'image d'une secrétaire pour un patron, les entreprises cherchant à rationaliser davantage la répartition des personnes ayant atteint ce niveau de qualification. Les secrétaires de direction peuvent exercer en binômes auprès de quelques professionnels, assurant en général une fonction de dirigeant ou d'expertise de haut niveau, qu'elles assistent notamment pour optimiser la gestion de leur temps.

LE SECRÉTARIAT, UN MÉTIER D'AVENIR

Cette structuration issue d'enquêtes de terrain est à rapprocher des données statistiques de l'emploi. La comparaison entre les deux derniers recensements indique un solde très positif : plus 270 000 emplois de secrétaires (pour un total de 700 000) et plus 44 000 secrétaires de direction (pour un total de 117 000) soit aux deux niveaux une augmentation de 60 % des effectifs.

Depuis, malgré l'aggravation de la conjoncture en 1992, cette tendance n'est pas infirmée même si elle correspond plutôt à une stabilisation des effectifs. Ces chiffres ont déjà été commentés et il convient de ne pas les interpréter comme autant de création d'emplois. Il est toutefois nécessaire de les rappeler car ils bousculent des idées reçues et des inquiétudes qui planaient ces dernières années autour du secrétariat.

Tout d'abord, ils vont à l'encontre de prévisions qui, au début des années quatre vingt, considéraient que l'informatisation des bureaux allaient permettre de réaliser des gains substantiels de postes de secrétaire. Tout en insufflant l'idée, les analyses prospectives ne se risquaient pas à chiffrer les diminutions d'effectifs et c'est plutôt du côté des entreprises qu'ont été testés des modes d'organisation du travail visant à remettre en cause le principe de secrétaires attachées à un service. La vision du métier remplacé par le micro-ordinateur a largement été intériorisée par les secrétaires et, aujourd'hui encore le message, qui infirme cette menace est rassérénant.

De telles interprétations ont pu se répandre sous la pression d'une culture technique faisant partager sa fascination pour l'outil³. Mais l'origine de cette

³ Il faut se souvenir qu'à l'époque de la machine à écrire classique, les cadres tapant

croissance tient surtout à la méconnaissance de la nature du travail de secrétariat. En négligeant le rôle de mise en relation, de régulation, de "distillation du secret" (Descolonges, 1996) de la secrétaire, son travail était réduit à une série d'opérations techniques (frappe de texte, mise en page, renseignements de formulaires, traitement de dossiers-types, archivage...).

La bureautique n'a pas déclenché la révolution attendue. Par ce qu'elle n'a pas remis en cause les deux grandes spécialités du tertiaire administratif que sont le secrétariat et la comptabilité, parce que globalement les effectifs de ce secteur se sont bien maintenus, parce que, enfin, les performances des techniques de l'information sont maintenant continues (Liaroutzos, Mériot 1995). Bien entendu, l'impact de la généralisation de la micro-informatique ne doit pas être pour autant sous-estimé.

TENDANCE À LA RESPONSABILISATION ET À LA SPÉCIALISATION

La diminution du nombre d'individus occupés à la saisie de données chiffrées, textuelles ou mixtes est effective déjà depuis plus de dix ans ; elle affecte principalement les catégories des opératrices de saisie et dactylos et des employés administratifs d'entreprise. Cette diminution tient à la fois aux progrès obtenus en terme de rapidité et aussi à un phénomène de diffusion de la saisie puisque les cadres mais

eux même leurs textes faisaient exception. Dès le moment où le micro-ordinateur est arrivé sur le marché, ils en ont souvent été les premiers utilisateurs, avant les secrétaires. L'aspect ludique et la performance de la machine les attiraient naturellement, au point que le micro-portable est devenu après l'attaché-case un attribut du cadre, comme tout récemment, le téléphone mobile.

aussi les techniciens et les ouvriers enregistrent de plus en plus leurs propres données. Cette baisse des emplois du tertiaire administratif les moins qualifiés devrait se poursuivre compte tenu des capacités croissantes de l'informatique : actuellement le travail administratif tend à s'organiser sur le principe de la saisie unique (fabriquant/fournisseur/sous-traitant/client), la lecture optique et le développement du fonctionnement en réseau permettant de réaliser des économies considérables de manipulation.

Cette tendance s'accompagne, dans l'ensemble du secteur tertiaire administratif, d'une élévation du niveau d'exigence des entreprises. On attend aujourd'hui des employés administratifs (schéma 1) qui centralisent, saisissent et contrôlent des données, une ouverture sur l'extérieur et une proximité plus grande vis à vis du produit ou du service fourni par leur entreprise. Dans ce cadre, ils donnent des explications à des interlocuteurs de plus en plus divers sur leur propre intervention, voire celle de collègues se situant à un autre niveau de la chaîne de procédure. En ce qui concerne les assistants comptables (schéma 1) qui correspond au premier niveau d'exercice dans la spécialité, on notera que leur intervention est aujourd'hui assimilable à une prestation de service. Eux aussi, sont de plus en plus amenés à communiquer sur les opérations qu'ils réalisent et leur travail d'information, d'explicitation et de conseil, tant à l'externe qu'à l'interne, se généralise. Enfin, le maintien du secrétariat témoigne, lui, de sa prépondérance dans des environnements professionnels soumis aux changements incessants.

Ces changements dans le contenu des métiers du tertiaire administratif indiquent une tendance à la responsabilisation et à la spécialisation qui nous conduit à revenir sur le métier de secrétaire spécialisée. Celui-ci peut être ap-

pelé à se développer dans les prochaines années. La grande diversité des activités du secrétariat se traduit par un large éventail de possibilités d'évolution à travers plusieurs spécialités (ce qui n'est pas le cas en comptabilité). Nous distinguons deux types de spécialités, celles à évolution continue et celles à évolution discontinue.

Les possibilités d'une progression relativement linéaire se présentent pour les secrétaires qui se spécialisent au sein d'un service des ressources humaines, dans une équipe commerciale, dans les secteurs de la publication, de la documentation et de la communication et dans certains métiers de branche (immobilier, tourisme, assurance...). A condition que les opportunités se présentent (formations complémentaires et promotions) ces spécialisations peuvent se traduire par une évolution plutôt continue. En revanche, les secrétaires amenées à se perfectionner dans les domaines du juridique, de la comptabilité et de la gestion se trouveront à un moment donné face à un palier difficilement franchissable, car le passage vers l'expertise juridique ou comptable ou le métier de contrôleur de gestion ne se fera pas sans une rupture correspondant à une longue formation. Ces perspectives de progression ne doivent pas faire perdre de vue que, dans tous les cas, l'investissement professionnel est dépendant d'une disponibilité de la secrétaire notamment sur le plan familial (Pinto, 1990).

Les quelques éléments présentés ici tendent à montrer que le secrétariat a de l'avenir. Cette perspective, qui se traduit déjà par des niveaux d'intervention plus complexes et par une diversification accrue des compétences, peut-elle être interprétée comme un mouvement d'enrichissement du travail? Est-ce que pour suivre cette évolution, une élévation générale du niveau de qualification suffit? Le système éducatif va-t-il se saisir de ce mouve-

ment au sein du tertiaire administratif pour revaloriser les métiers du secrétariat, à travers un infléchissement de sa politique de gestion des flux d'élèves et une recomposition des formations?

Ces questions sont générales et il s'agit de voir en quels termes elles se posent plutôt que de livrer des débuts de réponses forcément elliptiques. Deux interrogations relatives à la formation sont ici retenues.

UN DÉSÉQUILIBRE LOURD DE SENS

La première concerne le déséquilibre des effectifs d'élèves selon la spécialité préparée. Dans l'ensemble des formations techniques qui regroupent la filière professionnelle (Brevet d'études professionnelles et baccalauréat professionnel) et la filière technologique (baccalauréat technologique et brevet de technicien supérieur), 60% de jeunes se préparent à la comptabilité contre 40% en secrétariat.

Cette différence ne serait pas remarquable si les débouchés dans les deux spécialités étaient à peu près équivalents. Or, dans le secteur privé, ils sont deux fois plus importants en secrétariat qu'en comptabilité⁴. Ce décalage avec le marché de l'emploi signale les difficultés rencontrées par le système éducatif pour réguler, en fonction des probabilités d'insertion professionnelle, les flux d'élèves préparant un métier administratif.

⁴ La proportion de secrétaires dans le secteur public est aussi très importante mais il est difficile de la déterminer avec précision. En effet, l'intitulé des grades ne correspond pas toujours au poste occupé et bon nombre de personnes exerçant réellement le métier de secrétaire sont répertoriées dans d'autres catégories.

L'inversion ⁵ tient très certainement à la différence de prestige liée à chacune des spécialités. Au détriment du secrétariat, la comptabilité profite d'une image valorisante et noble parce qu'elle symbolise sans doute le pouvoir de l'argent, l'exactitude des chiffres et parce qu'elle est protégée par l'ordre des experts comptables qui sait l'imposer comme une véritable discipline. Ces images peuvent influencer les vœux d'orientation des familles et des élèves, ainsi que les recommandations des conseillers d'orientation et des enseignants. Les inquiétudes générées par l'informatisation, portant à croire que le métier de secrétaire était voué au déclin, ont pu renforcer le poids de ces représentations sociales.

Une solution de bon sens consisterait à réguler les effectifs d'élèves selon un rééquilibrage en faveur du secrétariat. Toutefois, cette voie peut renforcer le caractère prestigieux attribué à la comptabilité en accentuant la sélection à l'entrée. Le secrétariat est déjà plus ouvert car bon nombre de jeunes y débute en venant d'une filière de formation non spécialisée (études supérieures en langue vivante, par exemple).

A noter aussi que dans le tertiaire, plus qu'ailleurs, joue une loi du marché de la formation. D'un investissement matériel peu coûteux, les lieux de préparation aux métiers peuvent se multiplier aisément, sans que la probabilité de débouchés professionnels ne soit établie. L'enseignement privé présente, par exemple, un tiers des candidats au baccalauréat professionnel en comptabilité et secrétariat. Si les établissements sous contrats avec l'Education nationale, régis par des règles qui les

rapprochent du public, sont les plus nombreux, le rôle d'instituts indépendants, bénéficiant ou pas d'une réelle renommée, n'est pas négligeable. Actuellement, leurs produits de formation sont nettement orientés vers l'alternance, formule de préparation aux métiers qui se développe plus vite que dans les spécialités industrielles.

Dans ces conditions, les interventions sur la masse d'élèves se révèlent délicates ou tout du moins, il semble qu'il ne faille pas trop attendre de leurs répercussions sur les mentalités et les représentations sociales. Malgré tout, les choses ne sont pas immuables et une fois encore, c'est du côté de la féminisation d'un métier que les changements les plus significatifs sont à attendre. Aujourd'hui, dans les classes préparant à la comptabilité, quel que soit le niveau, les filles sont plus nombreuses que les garçons. Du côté de l'emploi, la comptabilité n'est plus une spécialité masculine. Les métiers de base de la comptabilité sont féminisés à plus de 80%, ceux relevant des professions intermédiaires comptables à plus de 60%.

QUEL HORIZON DE FORMATION POUR LES SECRÉTAIRES ?

La seconde question de fond pour le système éducatif concerne la palette des formations en secrétariat. L'Education nationale ne délivre pas moins de six diplômes dans cette spécialité. Pour la plupart, leur contenu vient d'être actualisé en fonction des besoins nouveaux des employeurs. Le problème qui subsiste est celui du niveau de formation : la préparation au secrétariat s'arrête à bac + 2, tandis que le diplôme de l'expertise comptable ne s'obtient qu'après six années d'études au moins après le bac, selon un parcours nettement balisé. C'est là un écart supplémentaire qui, dans une période où les jeunes cherchent à prolonger la durée

⁵ Celle-ci ne se traduit pas par un taux de chômage plus important en comptabilité mais par une proportion plus grande de jeunes trouvant un emploi en dehors de leur spécialité de formation.

de leurs études, renforce le caractère attractif de la comptabilité, sur la base d'une hiérarchie du savoir laissant entendre que cette spécialité est plus riche, plus poussée.

L'idée n'est pas de réclamer ici une parité mais plutôt de se saisir d'une approche comparative pour construire une hypothèse. Celle d'un diplôme de secrétariat supérieur, au-delà du BTS, est d'actualité, bien qu'elle mérite d'être examinée avec prudence. Si l'évolution du travail de secrétariat se traduit par une exigence accrue en termes de responsabilité et de spécialité, la structure de formation doit en tenir compte. En revanche, l'expérimentation d'un niveau supérieur devrait être faite dans le cadre de la formation continue puisque nous sommes dans une spécialité où l'expérience est déterminante pour progresser.

Rehausser l'horizon du parcours de formation comporte toutefois le risque de dévaloriser les niveaux inférieurs. Cet inconvénient est à relativiser puisque le BEP qui correspond au premier niveau de formation, n'est plus spécialisé (même s'il garde son appellation "secrétariat" ou "comptabilité") et surtout puisqu'il ne garantit plus une véritable insertion professionnelle. Les jeunes sortant du système éducatif avec ce seul diplôme ne sont que 20 % à trouver un emploi sous un contrat classique (CDI, CDD, intérim), les autres sont en recherche d'emploi (50%) ou en contrat d'apprentissage. Quand ils ont la chance de trouver du travail, ce n'est qu'une fois sur deux dans le tertiaire administratif. De fait, le niveau V de formation est devenu, à la différence des spécialités industrielles, une étape de préparation à la poursuite d'études (Liaroutzos et Mériot, 1995).

DES ASSOCIATIONS POUR DIRE LE MÉTIER

La grande diversité des situations d'insertion des secrétaires explique qu'aucune entreprise ou organisation, aucune branche professionnelle ne peut se prévaloir d'une meilleure représentativité du métier qu'une autre. Ainsi les lieux de concertation, structurés par branche, où peuvent être négociés les éléments tangibles de la reconnaissance du métier - diplômes, classification - souffrent d'un désengagement des employeurs (Magro, 1993). Ce retrait est aussi le fait des confédérations syndicales qui ont toujours été confrontées à la difficulté d'organiser les salariés du tertiaire administratif, compte tenu notamment de l'impossibilité de ceux-ci à se reconnaître dans le secteur de leur entreprise parce qu'il ne correspond pas à leur propre spécialité (excepté les banques et assurances). Dans la mesure où ils ont peu l'occasion de se faire entendre, on les considère souvent réticents à toute forme d'organisation collective.

Cela est particulièrement admis pour les secrétaires à propos desquelles le lien est rapidement fait entre leur place dans l'entreprise, minoritaires et souvent isolées au sein d'équipes de professionnels, et une tendance quasi naturelle au repli et à l'individualisme.

L'évolution du travail des secrétaires qui le rapproche des connaissances, des pratiques et des productions des personnes avec qui elles travaillent, remet en cause ce parallèle. Mais c'est surtout le dynamisme de nombreuses associations de secrétaires montrant leur volonté de s'exprimer sur leur métier et de ne pas subir ses mutations, qui fait la preuve de leur capacité à se prendre en charge collectivement.

A l'occasion de la constitution en fédération nationale d'un réseau de petites associations locales, nous avons reçu récemment un courrier qui exprime cet objectif :

" structurer la profession afin de lui donner un statut,

- coordonner les actions professionnelles sur le plan national,

- favoriser et anticiper l'évolution du métier,

- centraliser, ordonner, regrouper toutes les informations afférentes à la fonction."

Concrètement, dans les villes et les régions, l'action de ces associations recouvre une diversité à l'image de celle du travail de secrétariat : conférences culturelles, repérage des formations de qualité, entraide auprès des secrétaires cherchant un emploi, voyages touristiques... et bien sûr, manifestations sur le secrétariat.

Ces associations sont connues des établissements scolaires où est enseigné le secrétariat. Les professeurs n'hésitent pas à les solliciter pour venir présenter le métier auprès de jeunes élèves qui n'ont pas toujours eu la vocation. Il leur est aussi demandé de participer à des jurys d'examen où est prévue une présence des professionnels (diplômes de l'Education nationale et de l'AFPA). Jusqu'à maintenant, cette fonction n'était pas pleinement reconnue puisque qu'aucune association de secrétaires ne siège à la seizième Commission Professionnelle Consultative de l'Education nationale chargée de négocier la création ou l'actualisation des diplômes du secrétariat.

Or, ces associations convoquent à leurs manifestations des dirigeants d'entreprises pour qu'ils fassent part de leurs attentes et témoignent de leur façon d'assurer un déroulement de carrière aux secrétaires qu'ils emploient. De même, elles savent les solliciter pour favoriser l'embauche de collègues au chômage palliant, par ces contacts informels, un dysfonctionnement institutionnel.

CONCLUSION

Pour avoir déploré, au début de ce texte, le peu de cas accordé au secrétariat par la recherche, nous avons cherché ici à attirer l'attention sur une piste d'investigation complémentaire des travaux existants et qui peut se révéler fructueuse. L'idée est que l'on peut étudier le secrétariat pour ce qu'il est, sans pour autant l'isoler de sa famille d'appartenance : le tertiaire administratif. Côte à côte, les deux principaux membres de cette famille révèlent aujourd'hui une grande ressemblance.

Cela a été dit, la comptabilité est de plus en plus féminisée, tant du côté de la formation que de l'emploi, ce qui la rapproche du secrétariat. Une différence significative demeure : les emplois les plus qualifiés et les plus gratifiants sont, en comptabilité, majoritairement réservés aux hommes.

Le deuxième critère de rapprochement tient au contenu du travail. Le noyau de compétences communes aux métiers de base du secrétariat et de la comptabilité (schéma 2) s'articule autour des démarches relationnelles, du suivi budgétaire et la gestion des contrats. Le secrétariat n'a plus le monopole du métier relationnel. Les comptables débutants sont de plus en plus tenus de faire passer le message de leur discipline auprès d'un public divers. Pour obtenir l'indispensable coopération des collègues et confiance des clients, la recherche de l'adhésion nécessite d'allier à la rigueur de la spécialité, une aisance relationnelle qui n'était pas demandée aux aides-comptables d'hier. De leur côté les secrétaires, y compris celles qui démarrent, se voient confier un budget et dans ce cadre, accèdent de plus en plus aux procédures de la comptabilité analytique. La gestion de contrat affirme pour les deux spécialités la valeur juridique de l'information traitée ; la notion d'engagement implique là encore, un dosage entre le res-

pect de règles strictes et une souplesse d'esprit compatible avec l'objectif commercial.

Est-ce que cette tendance au rapprochement ne va pas exacerber quelques différences persistantes? La poursuite de la comparaison entre les deux spécialités ouvre des perspectives d'observation intéressantes. On retiendra dans un premier temps que la comptabilité est plus fermée à l'entrée que le secrétariat car elle n'accueille pas d'individus venant de formations générales ou d'autres spécialités. En revanche elle est plus promotionnelle : les secrétaires sont 2,3 fois plus nombreuses que les comptables au niveau des catégories "employés", cette proportion tombe à 1,3 au niveau des catégories "intermédiaires" et les chances d'obtenir le statut de cadre en secrétariat restent exceptionnelles. La comptabilité peut offrir un parcours professionnel très hiérarchisé auquel correspond pour chaque grade (défini dans une convention collective) un stade de formation. La première question qu'il sera intéressant de traiter ces prochaines années est celle des chances et des conditions d'accès pour les femmes aux niveaux supérieurs des métiers comptables.

Toujours est-il qu'aujourd'hui, la dichotomie entre chiffres et lettres recouvre de moins en moins la distinction entre comptabilité et secrétariat. Tout comme la répartition garçons et filles. C'est certainement le moment pour penser le secrétariat sur la base de notions à renouveler et cela, avec les premières intéressées. Elles y sont disposées. En s'organisant sur la base de principes de solidarité, leurs associations deviennent des lieux de parole et de réflexion.

BIBLIOGRAPHIE

ALONZO P. (1995) "Employés de bureau : le genre masculin n'est pas neutre" - *Les cahiers du Mage* 1/95 - p. 43-51 - Paris.

ERBES-SEGUIN S. (1986) "Quelle sociologie du travail ?" - *L'état des sciences sociales en France* - La Découverte - Paris.

DESCOLONGES M. (1996) *Qu'est-ce qu'un métier?* - PUF - Paris.

LIAROUTZOS O. et MERIOT S.-A. (1995) "Tertiaire administratif : les chances de la filière professionnelle de formation" *Céreq-Bref* n° 109, mai 1995.

MAGRO R. (1993) "Les définitions des diplômes du tertiaire" - *Sociétés contemporaines* n° 16 - p. 27-40.

MANDON N. (1990) *La gestion prévisionnelle des compétences : la méthode ETED* - Céreq Collection des études n° 57.

MESSANT-LAURENT F. (1990) *La secrétaire modèle, étude sociologique* - L'Harmattan - Paris.

PINTO J. (1990) "Une relation enchantée, la secrétaire et son patron", *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 84, septembre 1990, p. 32-48.

Schéma 1 : les métiers du secrétariat dans le tertiaire administratif

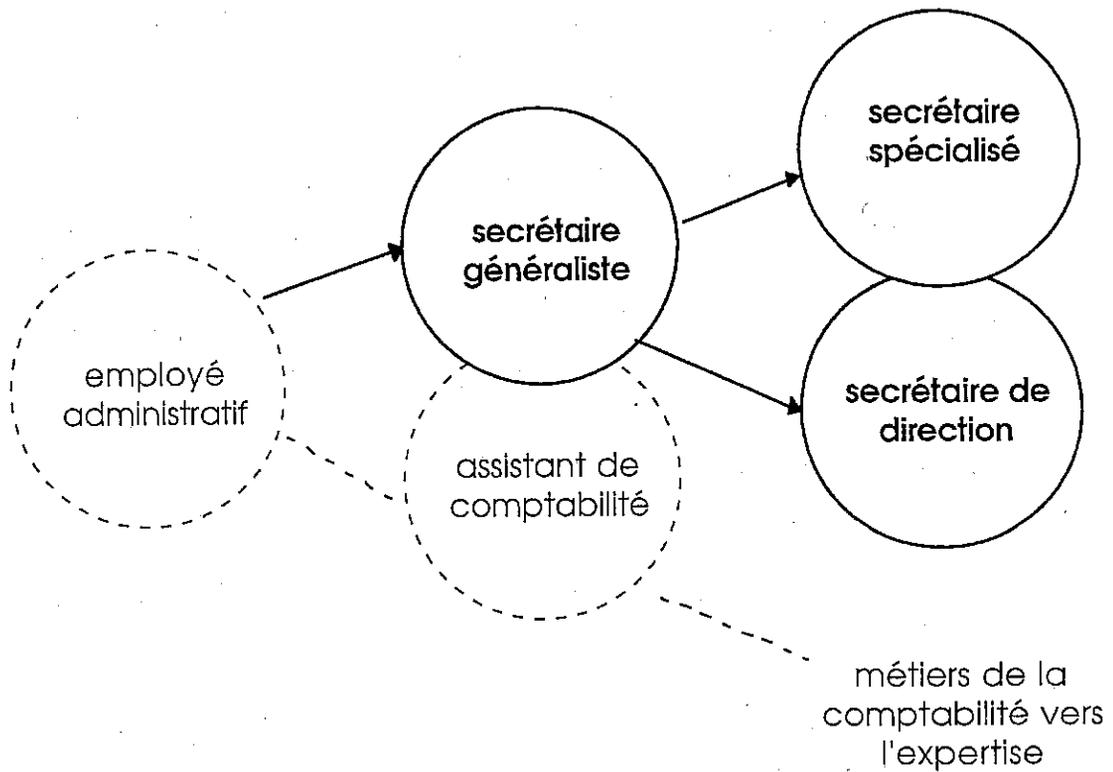
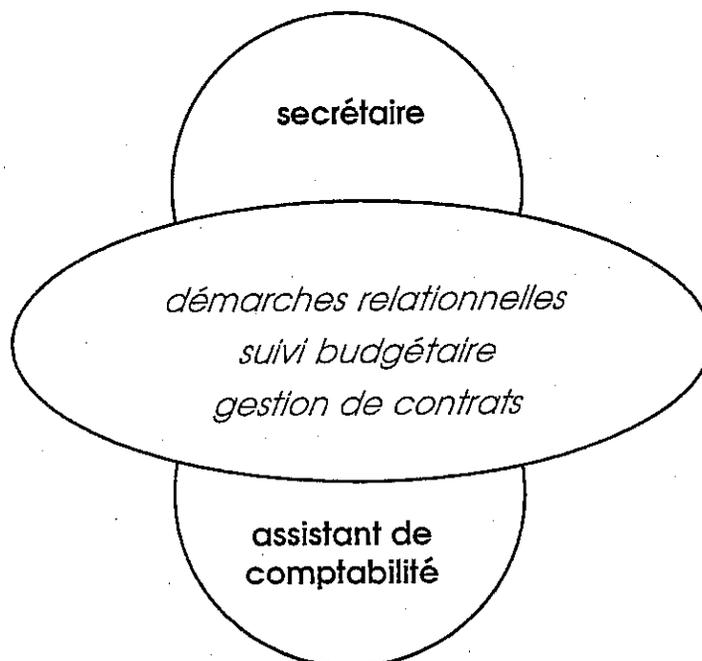


Schéma 2 : compétences communes aux métiers de base du secrétariat et de la comptabilité



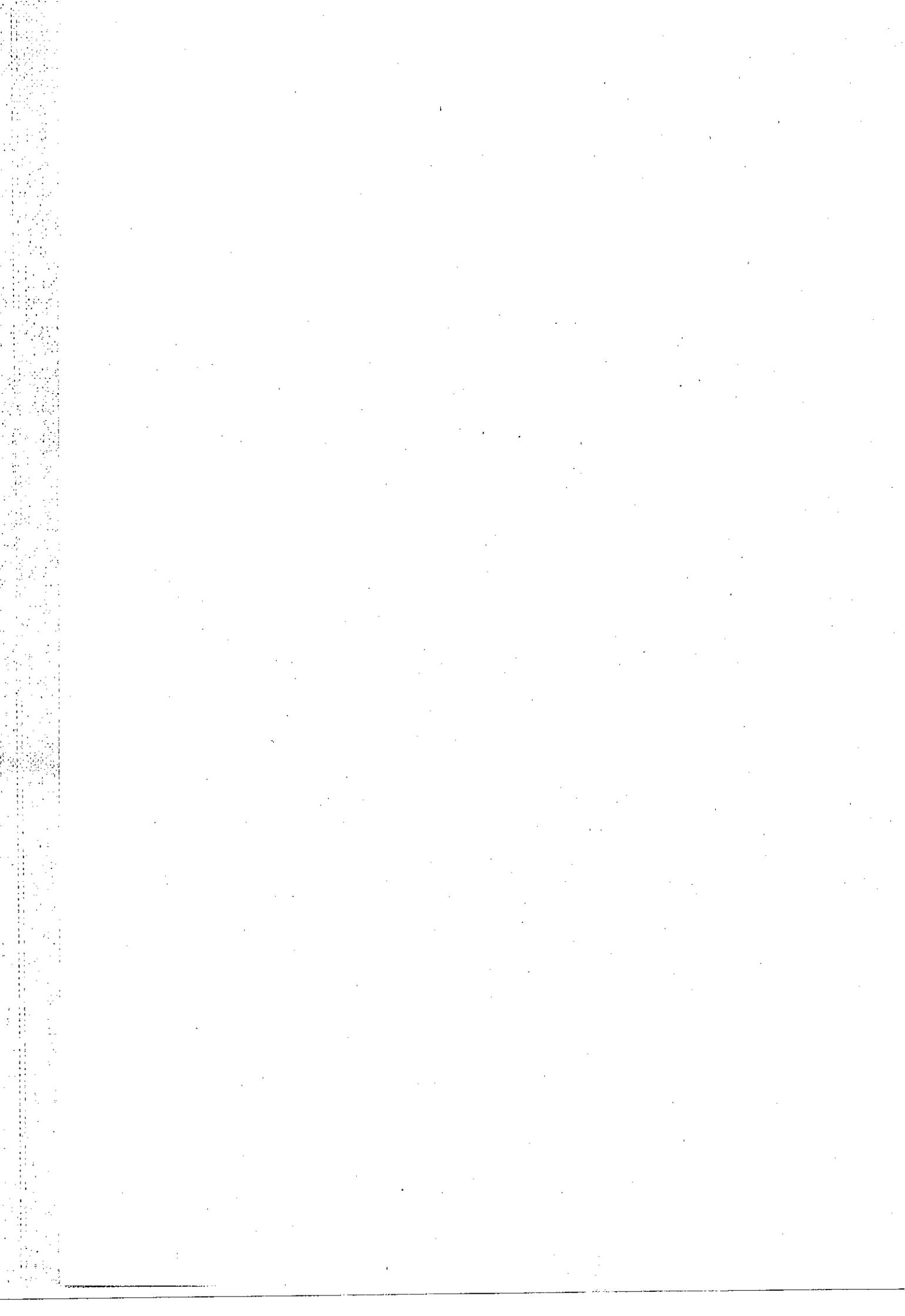


Repères bibliographiques

Qualifications et employabilité

par Anne-Marie Daune-Richard
sociologue
LEST-CNRS Aix-en-Provence

- ALEMANY-GOMEZ C. (1994), "Bodies, machines and male power", in Cockburn C. et Dille R.F. (eds), *Bringing Technology Home*.
- COCKBURN C. (1983), *Brothers : male dominance and technological change*, Pluto Press, Londres.
- COCKBURN C. (1985), *Machinery of dominance : women, men and technological know-how*, Pluto Press, Londres.
- GALLIE D. et WHITE M. (1993), *Employee Commitment and the Skills Revolution : First Findings from the Employment in Britain Survey*, London, PSI Publishing.
- GAME A. et PRINGLE R. (1983), *Gender at work*, Pluto Press, Londres.
- HORRELL S., RUBERY J. et BURCHELL B. (1990), "Gender and Skills", *Work, Employment and Society*, 4/2.
- OCDE (1994), *Les femmes et le changement structurel. Nouvelles perspectives*.
- STROOBANTS M. (1993), *Savoir-faire et compétences au travail*, Ed. de l'Université : Bruxelles.
- VOLMAN M. (1994), Women in Vocational and Technical Education : changes and challenges. A gender perspective on the results of Votec activity. SCO-Kohnstamminstitut, Amsterdam.
- WAJCHMAN J. (1991), "Patriarchy, Technology and conceptions of skill", *Work and Occupations*, 18/1.



2

Temps choisi,
temps contraint :
le temps des villes

|| Sous la responsabilité de
|| Rachel Silvera



introduction

par
Rachel Silvera
Économiste
Set-Metis - Université Paris I

Lors de la première séance de notre séminaire sur les "configurations européennes du temps partiel" en 1995, nous avons eu l'occasion de souligner les diversités d'approche du temps partiel, selon les spécificités nationales et les logiques sous-jacentes. La lecture de travaux récents sur le temps de travail ouvre désormais le débat sur la notion "d'optionnalité"¹ du point de vue des salarié(e)s, ou encore, de "souveraineté, de gouvernementalité sur le temps", ce qui suppose, selon Jean-Yves Boulin, "une plus grande maîtrise individuelle des structures temporelles". Serait-il possible d'infléchir les tendances actuelles et généralisées de discrimination - précarisation liées au thème de flexibilité, en intégrant les véritables aspirations des salarié(e)s en matière de gestion du temps ? Peut-on, qui plus est, conjuguer cette notion d'optionnalité au féminin ?

Dans certains pays, des chercheurs et des acteurs sociaux ont suivi cette voie. Il s'agit alors de montrer que des infléchissements en matière de temps de travail, mais aussi d'articulation aux autres temps sociaux sont possibles. Il s'agit ainsi de mieux gérer les contradictions entre trois types d'exigences : celles des entreprises à travers la recherche de plus de flexibilité ; celles des salariés à travers la recherche d'une meilleure "autogestion de leur temps" et enfin, celles des services publics et sociaux (transports, commerces, gardes d'enfants...) ².

Les réflexions et actions autour "du temps des villes" semblent correspondre à cette problématique et dépasser en partie ces contraintes : à un niveau décentralisé, hors de la seule référé-

¹ R. HOFFMAN, J. LAPEYRE (Ed.) *Le temps de travail en Europe*, ISE, Syros, 1995.

² voir la contribution de U. MUCKENBERGER dans Hoffman R., Lapeyre J., op. cit..

rence à l'entreprise, il est peut-être plus facile d'envisager une autre articulation des temps sociaux et d'autres problématiques sur l'optionnalité, et d'envisager par là même une autre intégration des "logiques de genre" et l'émergence de nouveaux acteurs locaux.

Les trois textes présentés ici sont donc centrés sur des expériences européennes sur le temps des villes, à partir de trois entrées distinctes : le premier texte privilégie l'articulation entre espace et temps sociaux ; le second prend pour point de départ la question de l'égalité professionnelle ; le dernier privilégie enfin l'organisation du temps de travail. Précisons aussi que cette rencontre n'est pas totalement fortuite, puisque ces trois chercheurs ont participé au Forum Européen "Gender and Use of Time" de l'Institut Universitaire Européen de Florence en 1995.

Le premier texte se devait d'être réservé au cas italien. C'est en effet dans ce pays que l'on constate le plus d'avancées dans ce domaine. Carmen Belloni, sociologue à l'Université de Turin, est une spécialiste des temps sociaux et de la vie quotidienne, de sociologie urbaine et d'études sur l'articulation entre temps et espace du point de vue de certaines catégories, notamment des femmes.

Elle nous interroge ici sur les conditions d'émergence de cette problématique, ainsi que sur les explications que l'on peut donner à la spécificité italienne. Si l'on devait résumer en un mot son analyse, on pourrait dire que parmi les composantes sociales, politiques, économiques ou institutionnelles du changement, deux variables se distinguent à travers la question du temps des villes : tout d'abord, le problème de la déficience des services administratifs et sociaux en tant que services publics ; deuxièmement, la place des femmes - en tant que salariées mais aussi en tant

que principales utilisatrices de l'ensemble des services.

Ce sont elles en effet qui ont porté le débat sur un plan institutionnel, en influençant la loi italienne sur l'autonomie locale ; ce sont elles encore qui ont mené le projet sur le terrain, en participant, de plus en plus souvent à la direction des collectivités locales et des administrations, ou en jouant un rôle plus global de pression par l'intermédiaire des groupes ou associations de femmes.

Carmen Belloni montre justement comment les femmes veulent "changer les temps", par une volonté d'intégrer et de ne plus dissocier les temps sociaux - aussi bien le temps de travail, de formation, de vie familiale que de loisirs. L'histoire du mouvement social des femmes italiennes et son ancrage local et institutionnel, sont donc largement présents au travers de cette expérience passionnante.

Le second texte est d'Annie Junter-Loiseau, juriste à l'Université de Rennes, spécialiste de l'égalité professionnelle, notamment de l'analyse des plans d'égalité professionnelle et des textes réglementaires sur la question. Elle participe actuellement à une expérimentation sur le temps des villes concernant les femmes cadres de la ville de Rennes. Elle nous montre ici que l'expérience italienne peut être en partie transposable à d'autres contextes, à d'autres pays.

L'expérience de la ville de Rennes s'avère à ce titre exemplaire. La réflexion sur une meilleure articulation des temps sociaux et du temps de travail est ici intégrée à une démarche plus globale : l'égalité professionnelle dans une entreprise particulière, puisqu'il s'agit d'une collectivité locale. Ici aussi, on s'interroge sur l'efficacité des services rendus aux usagers. Et surtout, ici aussi, ce sont bien les femmes qui portent l'expérience et la réflexion.

L'enjeu qui apparaît central est très certainement le rapport spécifique qu'entretiennent les femmes avec le temps de travail et de non-travail autour de la question de la disponibilité permanente requise dans le travail pour être reconnue comme compétente. Tout se passe comme si la compétence rimait toujours avec présence³. Comme le souligne Annie, comment faire en sorte que les négociateurs prennent en compte "la dimension privée du temps de travail et la dimension publique du temps familial" ?

Jean-Yves Boulin, enfin, est sociologue à IRIS - Travail et Société à l'Université de Paris Dauphine et spécialiste du temps de travail en France mais aussi en Europe.

Dans cette communication, on aborde de façon plus générale d'autres expérimentations, encore embryonnaires, autour du temps des villes en Europe. Le point de départ de son analyse me semble être justement l'articulation des temps sociaux et notamment la diversification croissante des dimensions temporelles au sein de la ville, face aux transformations sociales, économiques et culturelles : à un éclatement des temps de travail, correspond désormais un éclatement de l'organisation des autres temps sociaux, du fait des mutations en cours, au niveau de l'organisation du travail et des exigences des entreprises en matière de flexibilité, de la tertiarisation de la société, mais aussi du fait de la place des femmes sur le marché du travail ou encore de l'individualisation croissante des comportements dans l'usage des temps. Un aspect complémentaire qui mériterait toute notre attention concerne le problème du chômage et le développe-

ment d'emplois de services de proximité, aux horaires totalement flexibles, "24h sur 24".

Ces expériences, surtout développées en Italie, dans une moindre mesure en Allemagne et en Grande-Bretagne, ainsi que dans certains pays nordiques, s'appuient sur deux champs d'application : la régulation des horaires des commerces et le fonctionnement des services publics et administratifs. Les enjeux sont aussi plus ou moins directement liés au travail des femmes, que ce soit pour faciliter leurs accès à ces services en dehors de leur temps de travail (services administratifs, commerces...) ou pendant leur temps de travail (gardes d'enfants). A ce titre, les expériences menées au Danemark sur l'articulation entre travail et famille me semblent importantes, puisque "la démarche adoptée vise à ce que ce soit "l'organisation, la conception même du travail qui intègre la dimension de la vie privée" et non l'inverse. Ceci rejoint la problématique énoncée par Annie Junter-Loiseau.

De ces expériences, on peut dégager des différences mais aussi des convergences. Des différences tout d'abord : dans le cas italien, ce qui revient fréquemment, c'est avant tout la recherche d'une nouvelle logique de services. La place du "citoyen" (et bien sûr des citoyennes) apparaît centrale. C'est avant tout en réponse aux graves déficiences des services publics locaux (bureaucratie, horaires totalement inadéquats...) que l'on s'intéresse au temps des villes. En France, tout au moins dans l'expérience de Rennes, la clé d'entrée est tout autre : ce sont avant tout les questions d'égalité professionnelle, portées par les femmes en tant que salariées dans ces administrations, qui constituent la priorité du projet. Il s'agit alors de rechercher les moyens d'adaptation des services au fait incontournable du travail des fem-

³ HATCHUEL, G. et alii. (1993), *Aspirations et freins au travail à temps partiel dans la fonction publique*, CREDOC.

mes et de leur non-disponibilité permanente à la sphère privée.

Des convergences fortes se dégagent cependant : en premier lieu, la conciliation des deux entrées que nous venons de présenter est possible et même souhaitable. En réalité, les femmes sont véritablement concernées par ces deux logiques : d'un côté, elles constituent le noyau central des usagers du service public : c'est elles qui ont en charge, dans la sphère privée, le contact avec les administrations, les problèmes des gardes d'enfants, de soins des plus âgés... De l'autre côté, en tant que salariées, de plus en plus nombreuses, y compris avec des responsabilités familiales, c'est elles qui subissent le plus fortement les tensions entre temps de travail et temps hors travail. En un mot, ce sont véritablement les femmes qui sont porteuses de ces expériences, qu'elles soient développées au sein de la Cité, ou au seul niveau d'un service.

Plus généralement, parmi les conditions communes à toutes ses expériences, le contexte politique et institutionnel est important : la Loi sur l'Autonomie Locale en Italie est une référence citée par l'ensemble de ces contributions. Ainsi, des politiques de décentralisation et plus précisément, le recentrage sur la ville, sur la cité, en tant que lieu privilégié de la régulation sociale, semble une condition évidente de cette "révolution des temps".

Mais, derrière ces débats, il convient de souligner, tout comme nos différents spécialistes, certains dangers dans le développement de ces expériences, du point de vue du genre : ne s'agit-il pas aussi d'un nouveau "piège" pour les femmes, après celui du temps partiel, dans la recherche sous une forme différente d'une conciliation de leur vie familiale et professionnelle, par la rationalisation des horaires, par une focalisation sur une seule dimension de leur temps hors travail : leur rôle de mères ? L'objectif peut être bien sûr tout autre, à

condition qu'effectivement des transformations s'opèrent du côté de la division sociale et sexuée du marché du travail, mais aussi au sein de la sphère dite privée. Tout ceci nous invite effectivement à réfléchir sur la question de l'autonomie de tous les acteurs, en tant que citoyens et citoyennes, de l'entreprise jusqu'à la Cité...

LES POLITIQUES DU TEMPS DES VILLES EN ITALIE*

par
Maria Carmen Belloni
sociologue
Université de Turin

* Traduit de l'italien par Carole Valenza.

Les politiques de réorganisation des temps urbains engagées en Italie ces dernières années se prêtent à plusieurs interprétations, selon que l'on veut mettre en évidence le champ disciplinaire adopté ou les domaines dans lesquels les mutations s'opèrent. Il semble indéniable du reste que l'on se trouve face à des processus de mutation de portée générale qui puisent leur origine dans une situation de crise liée à la phase de transition de la modernité. Dans ce cadre, les principales formes d'organisation sont contraintes de redéfinir leurs statuts face à la modification continue des supports technologiques sur lesquels ils se fondent.

1. LE SCENARIO ITALIEN : L'ORGANISATION DE LA VIE QUOTIDIENNE ENTRE EQUILIBRE DES GENRES ET CONDITION URBAINE

Si l'on considère la genèse et la mise en oeuvre de ces politiques, nous pouvons souligner la présence de groupes s'intéressant à l'élaboration de règles d'organisation ne coïncidant pas avec les demandes du marché et ne répondant qu'aux exigences inhérentes à d'autres dimensions de la vie quotidienne non liées directement à la production. La pluralité de tels groupes et le rythme temporel avec lequel chacun réussit à exprimer sa propre voix dans les situations locales contribuent donc à différencier et à différer leurs actions. Comme résultat de cette configuration hétérogène, nous pouvons estimer que ces différents exemples d'intervention sont placés sur des plans apparemment non homogènes : des expériences réorganisatrices dans les services administratifs et bureaucratiques aux programmes d'aide à l'enfance ou aux personnes âgées, des redéfinitions de l'espace urbain à la modernisation des procédés de communication, et ainsi de suite.

Pour réussir à comprendre comment on a pu susciter en Italie un si fort intérêt pour une réglementation sociale (d'intérêt collectif) des temps de la vie quotidienne (en général considérés comme un problème privé, individuel), il est opportun de considérer le phénomène non seulement comme le fruit d'une organisation législative particulière ou d'une conjoncture politique spécifique - qui a aussi son importance - mais aussi comme dérivé d'une configuration de l'organisation sociale qui en Italie, a des caractéristiques particulières.

Un des aspects les plus évidents de l'organisation familiale italienne consiste dans la rigidité particulièrement marquée des rôles sexués. Le double modèle d'organisation quotidienne, relatif aux hommes et aux femmes, commun à l'ensemble des pays, se révèle en fait particulièrement fort dans les pays méditerranéens - tout particulièrement en Italie - où du reste, étant donné la natalité extrêmement faible, ce double modèle n'apparaît pas non plus justifié par les fondements de la cellule familiale. Bien que ce ne soit pas le lieu pour illustrer analytiquement la nature de ce type d'inégalité, il suffit de rappeler que la récente enquête nationale sur l'usage du temps en Italie a démontré, sans démenti possible, que les femmes ont d'un côté à assurer l'ampleur du travail domestique au sein des cellules familiales (supérieur au travail dans les activités de production rémunérées¹), et de l'autre que le poids de la gestion domestique est porté en premier lieu par les femmes. On pense en fait que les femmes passent en moyenne plus de cinq heures

aux travaux domestiques contre une demi-heure quotidienne pour les hommes².

La persistance d'un modèle de division du travail domestique, que nous pouvons qualifier de traditionnel, ainsi que la présence d'une participation féminine croissante au marché du travail, se trouvent en outre aggravées par les mutations dans les rôles des réseaux familiaux au sein des villes. Le modèle familial imposé, strictement mononucéaire et doté d'une localisation des noyaux parentaux très espacés, limite beaucoup la possibilité d'utiliser la solidarité établie précédemment par les familles d'origine à travers les mères. De tels réseaux permettaient aux familles plus jeunes d'affronter les problèmes d'organisation les plus pressants. En outre, l'allongement de l'espérance de vie et la structure démographique en mutation font que les coûts importants des soins et de l'aide aux personnes âgées se greffent sur les générations centrales (et en particulier sur les femmes dans cette phase de leur cycle de vie).

Le poids de la gestion domestique vient aussi accentuer la déficience du système de protection sociale italien. A ce propos, il faut tenir compte de la situation de grande hétérogénéité qui marque le territoire national : alors qu'un petit nombre de régions perpétue une longue tradition d'interventions dans le domaine des services, de l'éducation, du soin et de l'aide aux enfants, aux personnes âgées, aux handicapés et soutiennent les familles dans leur organisation quotidienne (avec des services, comme par exemple les cantines), de nombreuses autres zones enregistrent au contraire une carence de niveau varié, ou carrément une absence totale de services fondamentaux (comme par

¹ Face à une durée de travail moyenne journalière de 2h48 du temps de travail rémunéré, on relève une durée moyenne de 3h30 du temps de travail de reproduction. *réf ISTAT Indagine Multiscopo sulle Famiglie. Uso del tempo, Roma 1993.*

² *réf : ISTAT Indagine Multiscopo sulle Famiglie. Uso del tempo Roma 1993*

exemple les crèches ou les écoles maternelles). En outre, bien que la présence d'enfants en bas âge soit aujourd'hui limitée, les décalages entre les horaires de travail et les calendriers scolaires ou les structures pré-scolaires créent souvent des difficultés aux familles.

Le cadre de l'organisation familiale ne serait pas complet si l'on ne considérait pas la structure de l'emploi italienne, particulièrement incongrue par rapport au modèle de division du travail domestique illustré précédemment. En fait le travail féminin italien se caractérise ces dernières années par trois aspects :

a) Son augmentation d'ensemble, malgré des niveaux encore inférieurs à ceux des hommes en Italie et des femmes dans les pays nord-européens ;

b) Une tendance, de la part des femmes, à ne plus abandonner de manière massive leur emploi après la naissance de leurs enfants ;

c) Une présence insignifiante du travail à temps partiel, une concentration de l'activité aux horaires courts (comme l'administration publique, l'enseignement) et une participation féminine toujours importante aux horaires similaires à ceux des hommes, difficilement compatibles avec les occupations familiales obligatoires.

Mais pour mieux comprendre les obstacles auxquels les familles (et surtout les femmes adultes) ont à faire face dans la gestion de leur vie quotidienne, il faut aussi exposer le contexte dans lequel ce modèle d'organisation domestique s'insère. Sans prétendre tracer un cadre exhaustif des caractéristiques culturelles, organisationnelles, morphologiques qui mettent en rapport chaque réalité individuelle locale avec un mode de vie national, je voudrais indiquer au moins deux éléments à mon avis importants, pour

comprendre l'intérêt que suscitent actuellement les politiques des temps.

Une spécificité tout italienne est, comme chacun sait, les relations pénalisantes qu'entretient le citoyen avec l'administration publique. En fait, l'appareil bureaucratique italien s'est développé selon un modèle hors norme. Bien que ces derniers temps se soient manifestés quelques signes de mutation possible, dans l'ensemble, un tel appareil est contraint à un nombre considérable d'actes administratifs, pour lesquels l'information-même est soit obscure, soit contradictoire ou bien encore inexistante ; ces actes étant exercés dans des bureaux d'implantation variée, réglés par des horaires d'ouverture en désaccord avec le public et de toutes les façons ne fonctionnant que le matin et pendant les heures ouvrables³. On peut de ce fait affirmer qu'il manque à cet ensemble une organisation orientée vers une logique de service.

Enfin, il ne faut pas négliger la morphologie urbaine de l'Italie, qui présente de nombreux freins conditionnant les habitudes de vie des individus et des cellules familiales. Bien que la diversité entre chaque réalité locale soit claire, si évidente entre les différentes régions et entre le Nord et le Sud, une des caractéristiques générales du paysage italien réside dans la densité des habitations et dans l'urbanisation répandue, dans la forte concentration urbaine des centre-villes et dans des banlieues très étendues, en général en situation de carence de services souvent dégradés ou insuffisamment reliés aux sièges sociaux des administrations, des commerces ou des centres de loisirs. Ces deux caractéristiques

³ Dans les derniers temps, on a vu quelques variations de ce régime horaire, notamment dues à certaines modifications de l'horaire de travail de l'administration publique.

téristiques - la forte densité d'habitation et l'état d'abandon des banlieues - peuvent être considérées comme des aspects emblématiques de la condition de dépersonnalisation dans laquelle se retrouvent à vivre les habitants de nombreuses villes et qui peut-être ont contribué à rendre si fort ce sens diffus de non-appartenance et ont en revanche montré le besoin de rétablir des situations de plus grande intégration.

Il me semble que les trois aspects cités précédemment permettent également de comprendre la désorganisation de la vie quotidienne, dans laquelle la relation avec le temps vient constituer une dimension d'exemple et une expérience plus simple à aborder. Dans le cas italien, de plus, on en est venu à redéfinir les conditions du contexte de la conjoncture politique et de la relation de pouvoir entre les sexes qui ont ensuite favorisé le besoin émergent de redéfinition de l'organisation de la vie quotidienne comme problème social collectif.

2. LA LEGISLATION SUR L'ORGANISATION DES TEMPS.

Face à cette situation générale, on peut relever ces dernières années des formes de renouveau dans les administrations locales, et en particulier dans les villes, traduites par des propositions de mise en oeuvre de mode de gouverner qualifié de "nouveau", à travers des politiques moins sectorielles et programmées autour de l'amélioration globale des conditions de vie dans les villes.

Un point de référence important pour la réalisation de ce "nouveau programme" est défini par un article d'une loi de 1990 sur l'autonomie locale, lequel de fait a représenté la base normative et l'élément propulseur pour la mise en oeuvre de politiques orientées vers l'organisation des temps sociaux

et collectifs. Ceux-ci sont définis, en matière de réglementation des compétences du maire, comme suit : *"...Coordonner les horaires des exploitations commerciales, des services publics, ainsi que les horaires d'ouverture au public des bureaux locaux des administrations publiques, afin d'harmoniser les activités des services et l'ensemble des exigences des usagers..."* (L-142/1990, art.36).

Le recours à la législation a non seulement donné lieu à une série de mesures et de détours politiques pour l'amélioration de l'organisation de la vie quotidienne dans les villes, avec une diffusion impensable précédemment, mais a aussi inauguré, ou tout du moins contribué à promouvoir, un type de gouvernement qui renverse la relation citoyen/administrateur.

En réalité le thème de la réglementation des temps n'est pas nouveau dans la réflexion sur les politiques sociales en Italie. Dans le modèle normatif, il est représenté par le point d'arrivée d'un parcours commencé à la fin des années 80 et qui a abouti, au Parlement, et grâce à l'initiative des femmes élues au PCI, à une proposition de loi, jamais approuvée, sur la redéfinition des systèmes internes des temps de vie, définie comme "Les femmes changent les temps". Dans cette proposition, le principe du temps de travail comme point central est substitué à celui des temps sociaux pris dans leur globalité, avec une intégration stricte des temps de travail, de formation, de vie affective et de loisirs. Dans la pratique, ce principe suggérerait l'application du concept de flexibilité à la relation public-privé, qui se traduit, par exemple, par la possibilité d'alterner périodes de travail et de formation, ou encore possibilité de réduction ou d'interruption de l'activité, dans des phases particulières au cours du cycle de vie.

On peut affirmer, sans exagération, que la volonté d'atteindre ces objectifs a favorisé le développement d'un véritable et propre "mouvement", lequel a eu parmi ses protagonistes, toujours plus nombreux, surtout des femmes investies dans des carrières politiques et à la direction des administrations locales. Par le travail de ce groupe, la philosophie contenue dans la proposition de loi originelle s'est ainsi transférée à la possibilité offerte par l'article de loi sur l'autonomie, tandis que s'est déplacé le débat sur l'organisation des temps de la vie quotidienne, et en particulier sur la reconnaissance des droits de l'usager à jouir des services organisés sur un mode compatible avec ses propres obligations et temporellement accessibles.

Il est important de souligner au moins deux éléments dans cette nouvelle perspective de la même problématique : la reconnaissance du droit au temps comme droit de citoyenneté et la substitution d'une logique imposée, dans laquelle viennent se fixer des horaires précis de l'autorité, avec une logique de coordination, qui prévoit la négociation des horaires divers par les différents acteurs sociaux.

L'article en question trouve par la suite une correspondance avec d'autres normes, en référence avant tout, à deux thèmes reconnus comme les principaux moyens d'intervention : la condition féminine et l'accessibilité aux services. Il est important de citer, à ce propos, la loi sur l'égalité homme-femme dans le travail, dans laquelle des redéfinitions du temps de travail finalisées autour d'une meilleure répartition des responsabilités familiales entre les sexes sont également souhaitées, ainsi que la nouvelle législation sur l'ajustement des horaires d'ouverture au public selon les exigences des usagers, et enfin, celle sur le droit des citoyens à l'information.

3. LES POLITIQUES DU TEMPS DES VILLES.

En ce qui concerne la ville, l'indétermination de l'article en question a donné place à l'élaboration des politiques qui, en partant d'un élément commun, à savoir la nécessité de rendre compatibles les multiples horaires présents, sont allées bien plus loin que la simple rationalisation temporelle et ont tenté de poursuivre des objectifs d'amélioration globale de la qualité de la vie dans les villes, sur un mode assez différent selon chaque cas.

Comme nous l'avons dit, les parcours suivis se présentent de manière très différenciée, puisque les situations de départ sont extrêmement diverses. En premier lieu, la temporalisation des intervenants varie. Les périodes pendant lesquelles ont été élaborées les projets ou pendant lesquelles les interventions ont été faites, ainsi que la vitesse de développement des expériences, sont différentes. Il y a des villes qui, à la suite de l'activation de la norme législative, ont institué des bureaux à même de diriger et de faire évoluer autour d'eux un véritable projet politique, depuis le début des interventions. Ailleurs, au contraire, après une adhésion initiale, les villes n'ont pas réussi à trouver les forces suffisantes ou les motivations adéquates et les projets n'ont pas pu être mis en oeuvre.

L'article sur les temps se traduit par une politique communale, dans les régions aux traditions démocratiques les plus radicales, où le recours législatif ne fait rien d'autre que légitimer une longue tradition de politiques sociales en faveur des couches défavorisées de la population. Tout de suite après, à ce noyau fort des villes, se sont ajoutées d'autres régions gérées par des administrations moins caractéristiques par rapport aux politiques sociales (ou avec une faible continuité en ce sens), où cependant se sont affirmées quel-

ques expériences d'études ou d'interventions soutenues ou portées avant tout par des groupes de femmes. Ont enfin suivi, avec un retard majeur, ou une attention mineure, les villes dans lesquelles les expériences précédentes manquent et où les organisations et les institutions féminines actives sur ces thèmes sont faibles.

A l'égard de la localisation, la présence majeure s'enregistre donc soit dans les zones qui revendiquent une tradition dans le domaine de l'assistance aux personnes, soit dans chaque région dotée d'une loi régionale en cette matière, qui fait fonction de soutien aux villes. Dans l'ensemble, les villes intéressées se situent au nord et au centre-nord, avec quelques exceptions notables. A l'égard de la dimension urbaine, on rencontre une nette prévalence de petites communes, à côté de celles de moyenne dimension et seulement peu de villes métropolitaines. Dans l'ensemble, l'influence exercée par les membres féminins du gouvernement local (c'est-à-dire des élues et des salariées), un peu plus nombreuses ces dernières temps, est considérable en matière de politiques des temps urbains, et on relève une étroite corrélation entre la présence féminine dans les positions et les charges du pouvoir dominant et l'adoption des politiques sur les temps.

4. CHAMPS D'INTERVENTION ET DE REALISATION.

Vu la difficulté de tracer un cadre exhaustif et rigoureusement mis à jour, à l'intérieur de la variété des initiatives entreprises et de la redéfinition continue des interventions, dans une situation d'information généralement faible, on peut au moins tenter de caractériser les lignes principales selon lesquelles les politiques locales dans ce domaine se sont développées. Schématiquement, on peut indiquer quatre

courants principaux qui correspondent à diverses esquisses d'interventions d'amélioration dans le domaine de la relation citoyen/temps/ville.

a) Un premier courant historique, dans lequel la redéfinition de l'organisation de la temporalité urbaine se centre avant tout sur la problématique des services à la personne, plaçant décidément au centre du sujet l'intérêt pour la femme qui gère et coordonne les temps quotidiens, et ainsi comme sujet pour lequel il est nécessaire d'adapter les politiques d'intervention. Le caractère d'innovation, au regard des interventions précédentes dans le domaine de l'assistance, consiste à intégrer des politiques dans un projet global d'amélioration de la qualité de la vie quotidienne où l'on mise beaucoup sur l'efficacité des services, sur l'accroissement de leur rayon d'action et sur leur accessibilité maximale.

b) Un second courant poursuit, dans un domaine plus ou moins accompli, l'objectif de réaliser des Plans Régulateurs d'Horaires (ou des Temps), en analogie aux Plans Urbains Généraux. Dans cette logique, la réalisation d'un Plan Régulateur des Horaires se base sur une analyse préliminaire des besoins, différenciés selon les couches de la population, disposant les interventions en matière d'horaires à l'intérieur d'une analyse systémique des interconnexions, des décalages, des superpositions des divers types d'horaires présents, et enfin rendant compatibles et coordonnables les dimensions temporelles avec les dimensions spatiales.

c) Dans un troisième courant, s'inscrivent de nombreuses expériences dans lesquelles on souligne particulièrement fortement l'importance de la relation citoyen-citoyenne/institutions, en termes de connaissance et de participation. D'un côté donc, on cherche à multiplier les formes et les occasions de communication et d'information de

la part de l'administration communale, qui se révèle particulièrement engagée dans la réduction de la distance entre administrateurs et administrés; de l'autre, on cherche à susciter l'intérêt, de la part des citoyens, pour la connaissance de l'organisation globale de la ville et des règles de fonctionnement favorisant l'impulsion de propositions et la volonté de collaboration.

d) Un dernier courant, enfin, vise à réaliser l'adéquation de l'appareil bureaucratique aux contraintes d'organisation de la machine administrative, dans le respect des besoins du citoyen. Ceci comporte la mise en discussion de nombreux modèles d'organisation opérant dans l'Administration Publique, avec la redéfinition conséquente, pour les employés, des modèles d'efficacité, de la capacité d'intervention, de l'organisation du travail, des horaires et de la qualité de la prestation, ainsi que de l'affirmation d'un programme public plus défini, basée sur les capacités décisionnelles et orientée vers l'action.

Dans l'impossibilité de rapporter toutes les informations sur les interventions prévues, nous signalerons, à titre d'exemple, les principaux domaines de réalisation, à partir des points suivants :

- Services bureaucratiques - Ce champ d'intervention enregistre en général trois stratégies principales : redéfinition de l'horaire de guichet, simplification des pratiques bureaucratiques, utilisation de technologies avancées.

- Information - Ce champ d'intervention tend à augmenter la capacité de rendement de l'information (traditionnelle, informatique, des moyens de communication de masse) pour rendre plus facile l'accès aux services.

- Services culturels - Avec ces interventions, les administrations se propo-

sent de créer les conditions favorables pour rendre possibles les activités culturelles et récréatives, en présence d'autres contraintes liées à l'organisation.

- Services commerciaux - C'est de loin le domaine où se présente la problématique majeure, on y trouve tout de même quelques innovations tournées vers la flexibilité.

- Moyens de transport et de circulation - Les directions dans lesquelles se sont opérés les changements sont en général : rationalisation des flux (par exemple décalage des rentrées scolaires), allègement de la circulation (par exemple incitation à l'utilisation des moyens de transport privés de façon collective), augmentation de la mobilité (par exemple priorités d'accès ou tarifs réduits pour les personnes les plus défavorisées).

- Services aux personnes - Dans ce domaine, les multiples interventions s'orientent essentiellement dans deux directions : libération du temps à la faveur des couches de population sur lesquelles reposent les charges de soins les plus fortes (essentiellement les femmes adultes) et amélioration de la qualité du temps à la faveur des populations fragiles, non centrales (essentiellement les enfants, les personnes âgées, les handicapés).

- Coopération - Un champ d'intervention ultérieur concerne l'amélioration de la relation citoyen/ville et l'incitation à des formes de coopération entre les citoyens (par exemple la constitution de banques du temps) et de collaboration entre citoyens et administrateurs publics (par exemple rencontres régulières).

En ce qui concerne les instruments d'application, l'indétermination de la loi a donné lieu à une pluralité de moyens d'action, véritables inventions administratives réalisées localement, dont on peut citer au moins le Bureau

Temps et Horaires de la Ville et le Conseil Permanent des Horaires. Le premier a principalement pour fonction de promouvoir, à travers des initiatives finalisées, l'amélioration et la rationalisation des temps et des horaires citoyens, ainsi que la coordination au regard d'initiatives et de projets définis dans les différents secteurs et accessoirement dans l'administration locale. Dans le Conseil Permanent des horaires, les citoyens sont représentés à double titre en tant qu'usagers et en tant que distributeurs de services, en même temps que les principales institutions et organisations citoyennes, et constituent l'expression d'un groupe plus actif et intéressé aux problèmes inhérents à la temporalité urbaine.

5. DOMAINES D'INTERVENTIONS VOISINS AUX POLITIQUES COMMUNALES SUR LES TEMPS URBAINS.

A côté des interventions sur les temps décrits ci-dessus, il faut signaler d'autres initiatives qui ont reçu une forte impulsion de la part de ces politiques, bien que n'étant pas toujours inscrites dans le plan de coordination des temps ou dépendantes des Bureaux des Temps, dont on peut extraire un exemple intéressant, celui appelé les Banques du Temps.

Les caractéristiques qui permettent d'approcher ces types d'interventions se ramènent aux motivations auxquelles elles se conforment. Le point central en est la focalisation de l'intérêt sur le Temps, en particulier sur le temps privé, la possibilité d'y accéder est entendue non exclusivement en termes de droit, mais aussi comme participation active du citoyen à la solution des problèmes publics, attitude qui à la fois comporte une disponibilité à la "confiance" et se fonde sur la "solidarité". Est commune à ce projet d'autre part l'attention particulière

portée aux acteurs sociaux (comme les ménagères, les enfants), qui ont un rapport au temps basé sur une adaptation pour ainsi dire obligatoire, conditionnée par les organisations temporelles des sujets qui occupent les positions sociales plus centrales dans l'organisation collective.

Les Banques du Temps se basent sur le principe de la possibilité de capitaliser la ressource temps pour pouvoir l'utiliser à un autre moment quand elle se fera nécessaire (comme cela se fait avec l'argent), rendant le temps accumulable et donc accessible, sous la forme de prestations, à un moment de disponibilité et en recevant une chose en échange d'autres, quand on veut s'en servir. La philosophie des Banques du Temps consiste en fait à tenter de répondre aux contraintes de gestion, qui se présentent aux familles souvent sous des formes non prévisibles (par exemple un contretemps imprévu) ou sous des modes inadaptés au recours des services disponibles (par exemple un emploi de durée limitée mais crucial dans l'organisation de la journée), ou, vice versa, pour ceux auxquels il n'est pas opportun de recourir au marché (par exemple, un travail qui serait en passe d'être achevé, mais à un autre moment).

Ces exemples représentent les solutions à la pénurie de ressources (non seulement économiques, mais aussi logistiques, d'organisation), misant sur la valorisation de la participation des sujets, dans une dimension, toutefois non seulement de volontariat, mais aussi d'intégration au travers des disponibilités des sujets, dans un cadre de calcul des utilités réciproques, ainsi qu'à l'intérieur des principes d'utilité collective (l'augmentation des utilités en fait se retrouve non seulement pour les individus, qui tirent immédiatement avantage de la prestation, mais aussi pour la collectivité, qui réalise une

amélioration des services à coût presque nul).

Les valeurs centrales deviennent donc celles de la "confiance" et de la "réciprocité", soustraites de manière programmée aux règles du marché, et soumises à l'intérieur d'un projet public⁴, ou soutenues par les institutions locales ou, tout du moins, garanties par les associations. Cette imbrication du public et du privé, de l'émergence des catégories défavorisées et du contrôle institutionnel fait du projet des Banques du Temps un cas très intéressant et innovateur.

Cependant, tout en reconnaissant l'importance, en termes d'innovation, de ce type de propositions et sa capacité de rupture par rapport aux modèles généralement opérants, il ne faut pas négliger quelques aspects critiques. Un point qui a été parfois litigieux concerne le rôle attribué au troisième acteur du "pacte" (le sujet médiateur, c'est-à-dire l'administration publique ou l'association qui se porte garante de l'échange du temps), pour garantir le respect du domaine privé aux sujets individuels qui s'échangent le temps. En ce qui concerne les objets (les contenus) de l'échange et les sujets (les personnes) intéressé(e)s, il convient de souligner d'autres éléments critiques, comme la focalisation sur l'échange temporel strictement centré sur l'activité de soin et d'assistance et donc sa circonscription à la sphère féminine, caractéristique qui risque de contribuer à la cristallisation de la division des rôles sexués et donc de se traduire en une pénalisation ultérieure de la condition des femmes.

⁴ On entend dans ce terme de public un sujet institutionnel ou associatif, universaliste par rapport aux sujets individuels que le pacte concerne et qui rendent la situation différente de celle dans laquelle deux amis s'échangent des faveurs.

6. LES DIMENSIONS DOMINANTES : RATIONALISATION, INNOVATION, EGALITE.

Les interventions sur les temps, dans lesquels un cadre a été sommairement tracé dans ce texte, représentent, à mon avis, une expérience que l'on ne rencontre actuellement nulle part ailleurs en Europe et est ainsi une des propositions les plus innovatrices avancées ces dernières années, en raison de la diffusion de l'expérience en Italie et de la pluralité des solutions envisagées. Sur la base de la présentation abrégée que j'ai faite auparavant, je voudrais, dans cette partie, souligner les aspects qui caractérisent l'originalité du phénomène.

En règle générale, je retiens que les dimensions pour lesquelles on peut tenter une lecture des expériences collectées sont schématiquement reconductibles selon des procédures caractérisées par des critères de rationalisation, d'innovation et d'égalité.

La rationalisation reste certainement l'aspect le plus immédiatement perceptible dans les exemples des politiques urbaines : elle vient nous avertir de la nécessité de remédier aux dysfonctionnements intrinsèques d'un organisme, caractérisé par une croissance trop spontanée. La rationalisation, dans cette optique, remet donc vraiment un ordre au chaos dominant dans les villes, en rendant réalisables par les citoyens, les opérations qui continuent à faire partie de leurs revendications et permettront d'éviter les gaspillages des ressources, d'accélérer les opérations, de recomposer la segmentation, de libérer du temps qui pourra être socialement redistribué, de garantir l'interdépendance entre les fonctions, leurs définitions temporelles et leurs dispositions spatiales, en cherchant à éviter la superposition.

Souvent les politiques adoptées pour l'élimination des dysfonctionnements ont été de portée économique limitée, en aucun cas simplement intuitives, mais elles n'avaient jamais été au centre des réflexions des administrateurs publics. Dans d'autres cas au contraire, l'introduction d'une petite modification a mis en lumière un tel réseau d'interdépendance qu'il a comporté un travail gigantesque de redéfinition en chaîne des services et a rendu nécessaire, en conséquence, les médiations d'ensemble entre les parties intéressées. Cette seconde approche a permis aux responsables de projets et aux Bureaux des Temps de comprendre, à travers l'expérience directe, le caractère systémique de l'organisation temporelle, et donc la problématique logico-structurelle, plus encore que politique, liée à l'introduction des modifications visant à peser sur les normes acquises et sur les pratiques désormais habituelles et sur lesquelles la vie quotidienne des citoyens se base.

L'exigence de rationalisation met donc en route, dans les expériences qui ont été consolidées, des processus d'innovations que l'on n'hésiterait pas à définir comme révolutionnaires sous l'angle de l'organisation. Dans cette logique, l'innovation poursuivie se caractérise non seulement par l'introduction d'éléments adéquats à un meilleur fonctionnement du système (ce qui est déjà une grande chose), mais aussi par la recherche d'une "Méthode", et de "Critères déontologiques", fondés sur la discontinuité quand ils ne le sont pas sur l'antithèse, par rapport aux pratiques habituelles des administrateurs publics.

Je chercherais à illustrer brièvement ce qui me semble être les principaux caractères innovateurs par rapport à la méthode. Avant tout, le recours à l'invention a été préféré à l'application rigide des procédures bureaucra-

tiques consolidées par les pratiques habituelles. Développer la capacité inventive a signifié en général individualiser les situations critiques par rapport à une relation satisfaisante entre les villes et les acteurs sociaux, en relation aux besoins de ces derniers et le plus souvent en contraste avec la rigidité d'organisation qui avait toujours constitué une barrière au changement. Le fait significatif est que l'attention, dans ces types de politiques, n'est pas focalisée sur les problèmes dramatiques des villes (déviance, désorganisation, etc...) et qui par définition doivent (ou devraient) constituer un champ d'intervention prioritaire, mais sur les "émergences habituelles" dans lesquelles se manifeste l'état de totale inadéquation au système d'organisation par rapport à la demande de "normalité" du citoyen. Ceci explique le large éventail de propositions et d'expérimentations, chacune née selon un procédé activé par l'individualisation d'un problème, consolidé à travers l'implication d'opérateurs qui y sont particulièrement sensibles. Cette palette de projets recherche donc les parcours les plus adaptés afin de garantir la ressource matérielle et humaine adéquate, et s'occupe de favoriser la généralisation de l'expérimentation, et d'élargir l'implication, etc...

L'ancrage n'est pas toujours linéaire. Au contraire, le processus qui se réalise est fait de preuves et d'erreurs et manifeste, comme réalisation la plus récurrente, le recours à l'expérimentation. Des solutions innovantes sont en fait proposées dans des situations circonscrites, dans lesquelles sont réunies les conditions pour leur réalisation (capital humain, participation des organisations de la société civile, etc...), confrontant la demande qui a donné lieu à l'initiative aux solutions proposées. Dans de nombreux cas, les expérimentations naissent d'une demande et d'un besoin spécifiques, et

se multiplient ensuite selon des lignes de réalisation qui ne sont pas toujours reliées entre elles. Dans les situations plus avancées, on travaille au contraire en suivant un projet, construit autour d'une question centrale sur la ville, qui devient le noyau autour duquel se construisent les lignes de programme d'intervention.

Un des aspects innovateurs les plus intéressants, dans l'application de l'article de loi en question, consiste en outre en la revitalisation des fonctions publiques de service en relation avec les nouveaux besoins des usagers.

Le point central dans ce processus de changement, mis en marche dans de nombreuses expériences, résulte pourtant de l'affirmation d'un rapport différent entre distributeurs de services et usagers, poursuivi à travers la tentative de concilier les logiques d'organisation avec les besoins et les attentes, en effet contrastés. Ceci revient principalement à redéfinir le concept de service comme espace de "citoyenneté" reconnu à chaque personne.

La recherche de l'équilibre entre les intérêts et les besoins exprimés par les différents sujets sociaux met donc en lumière avec une évidence particulière le rôle central qui est d'assumer le problème de l'égalité dans ce projet.

Ce n'est pas un hasard si les nombreuses propositions d'intervention de la ville et articles de lois régionales ne font pas référence aux catégories sociales désavantagées ou considérées comme faibles par rapport à la pleine jouissance de la vie sociale. Dans ce cadre, la condition féminine est considérée comme typique des déséquilibres dans l'organisation habituelle et socialement acquise de la vie quotidienne : le temps et son organisation quotidienne sont perçus comme une métaphore du désavantage du sexe féminin, dérivant de la répartition non égalitaire du travail productif et de reproduction. A l'attention portée à

cette catégorie sociale, s'ajoute aussi celle pour les autres telles que les personnes âgées et les enfants, soit pour les aspects inhérents à leurs soins, qui retombent en général sur les populations féminines adultes, soit pour une transposition analogique de celles-ci sur la réflexion concernant les femmes, qui porte à considérer aussi cette catégorie comme exclue de la jouissance complète du système interne des temps sociaux.

7. QUELQUES CONSIDERATIONS SUR LA SPECIFICITE DU CAS ITALIEN.

Si les éléments qui ont été présentés auparavant peuvent être considérés comme les principales caractéristiques de l'expérience italienne sur la réorganisation des temps quotidiens, quelles sont les causes spécifiques qui en font un cas particulier en Europe ? L'Italie, aussi bien que les autres pays européens, est touchée par des processus profonds de réorganisation, avant tout du travail, liés à l'évolution technologique et aux modifications du marché et, comme dans les autres pays, les problèmes de chômage, qui sont liés, ont des solutions possibles relatives à la redéfinition des temps de travail. De telles situations contribuent à maintenir l'attention, en Italie comme dans les autres pays, sur le problème des temps sociaux et sur leur caractère central toujours majeur, dans les sociétés contemporaines en phase de modernité avancée. Sur cette base de convergence des problèmes communs, l'unicité de la solution italienne peut s'allier, comme il est dit précédemment, à la concomitance de situations locales spécifiques que je vais tenter de définir schématiquement.

a) Un état de désordre généralisé - l'aspect le plus évident, toutefois insuffisant pour expliquer à lui tout seul le phénomène en question, se réfère à la carence diffuse - sauf dans quelques

situations particulièrement favorables des services d'aide aux familles (crèches, structures pour personnes âgées, structures sanitaires, cantines, etc...), et par-dessus tout à l'état d'insatisfaction concernant les modalités temporelles de distribution des services mêmes⁵. A cela, s'ajoute l'accès aux services bureaucratiques et administratifs - réglés par des horaires insuffisants et complexes - qui assument toujours plus le rôle de "dévoreur de temps" pour les familles (et en particulier pour les femmes qui constituent les sujets le plus souvent chargés de ces tâches). D'autres éléments de désordre sont constitués par l'état de désorganisation dans lequel se retrouvent de nombreuses aires urbaines, en particulier métropolitaines, et périphériques, à cause des synchronisations non rationalisées (avec des effets sur la circulation, la pollution, etc.) des activités accompagnées dans de nombreux cas d'un système public de transport inadéquat.

b) Présence de conditions favorables : quelques mutations dans l'organisation politique, vérifiées ces dernières années, ont représenté un terrain de culture favorable au départ d'expérimentations et d'innovations, à travers lesquelles s'insèrent de nombreuses mesures mises en oeuvre avec la loi en question. L'aspect fondamental de la mutation est constitué par le processus de décentralisation politico-administrative (la même loi en ques-

tion est une loi sur l'autonomie locale), qui, comme on l'a vu, a attribué un pouvoir plus important aux décideurs locaux, surtout aux maires.

D'autres conditions favorables peuvent être ajoutées comme la tradition des interventions, la recherche et l'attention portée à la condition féminine et aux problèmes inhérents à l'organisation familiale, sédimentée dans les régions traditionnellement "rouges" de l'Italie. De plus, il faut souligner le rôle des administrations progressistes qui se sont affirmées dans les derniers votes locaux dans de nombreuses villes, où les nouveaux maires ont soutenu le thème de la redéfinition de la vie quotidienne à l'intérieur de leur programme politique de gouvernement, et ont confié à des personnalités internes ou externes la responsabilité de la gestion de la réorganisation des temps urbains, définie comme domaine explicite d'intervention.

c) Une condition de turbulence "positive" - La présence de certains facteurs accidentels de mobilisation politique et syndicale a contribué à maintenir un intérêt particulièrement vif pour les problèmes de réglementation des horaires de la part de quelques catégories de travailleurs et d'usagers de services, et à renouveler continuellement le débat sur son intérêt. Le référendum, effectué en 1995 sur la libéralisation des horaires du commerce, particulièrement redouté par les titulaires de nombreuses et petites affaires familiales, a été un facteur non négligeable de mobilisation pour contrer la concurrence possible représentée par la grande distribution, plus adéquate à assurer des horaires d'ouverture au public prolongés et continus. L'issue négative de ce référendum n'a toutefois pas enterré définitivement le problème, et a donné naissance à un certain intérêt des commerçants pour mettre en place des horaires flexibles utilisables comme

⁵ Le fait que cette condition soit insuffisante pour susciter l'action d'intervention sur les temps, est appuyée par le fait que la pression pour de telles politiques ne proviennent pas de situations plus désavantagées. Même dans ce cas, les mécanismes de mobilisation que l'on rencontre dans d'autres domaines d'action sociale opèrent. Cela n'empêche pas, toutefois, que les actions s'appliquent à des états de souffrance sociale effective, même s'ils ne sont qu'évaluables en termes relatifs.

Instrument promotionnel et de requalification de la profession.

L'autre facteur de turbulence qui contribue à maintenir l'attention portée aux thèmes possibles de redéfinition des temps quotidiens est constitué par la nouvelle réglementation des horaires de travail dans l'administration publique, qui, avec l'obligation de mise en place d'horaires également l'après-midi, sanctionne la fin d'un relatif privilège historique qui a caractérisé la condition des employés du public. Sur cette configuration particulière des horaires (qui de fait permettait avant un engagement limité au matin seul), s'était toutefois affirmé précédemment un équilibre social et familial pour de nombreuses femmes se fondant sur la possibilité de concilier leur rôle familial et leur participation au marché du travail dans ces services.

d) Importance d'un catalyseur politique - Les autres solutions ne seraient toutefois explicables qu'en se référant à la pression exercée, d'une part, par l'action de groupes de la société civile (comme les associations de consommateurs, mais aussi d'autres) et avant tout par le mouvement des femmes. Tout ceci a en fait agi comme catalyseur politique, orientant la portée générale d'un article de loi à l'inverse de ses contenus spécifiques, et introduisant le principe de la "non-privatisation" de la gestion quotidienne des cellules familiales.

L'importance des initiatives nées sous l'impulsion de ces mouvements - ceux intervenus dans la redéfinition des aspects de l'organisation urbaine ou de recherche et d'analyse - consiste en clair, à mon avis, dans le fait de poser le problème de l'importance publique du travail domestique et de l'activité de soin. Ceux-ci sont considérés d'une part en référence aux conditions de "normalité" de l'activité quotidienne, et comme un domaine de pertinence

non seulement pour les familles, mais comme objet d'intervention de la part des politiques publiques et des normes administratives, au même titre que d'autres problèmes urbains (ceux par exemple de la circulation, l'appropriation des sols, etc...), objets habituels de réglementation. Cela a pu être possible dans les quinze dernières années, grâce à l'immersion progressive, dans la classe politique italienne traditionnellement masculine, d'un recrutement féminin encore minoritaire mais très déterminé et attentif aux problématiques sociales. Cette nouvelle classe politique a été en charge de transformer ces éléments de faiblesse, à savoir les domaines considérés d'importance mineure et abandonnés par les hommes politiques de l'administration centrale, en points de force pour une action innovante qui a trouvé dans la "révolution des temps" une des formes d'expression les plus originales.

A l'appui de cette orientation soutenue par les femmes ayant des responsabilités politiques, d'autres facteurs liés à la place des femmes en Italie ont joué. D'un côté le nombre croissant de femmes occupant des postes haut placés, ainsi que la présence d'un organisme de représentation féminine (comités pour l'égalité des chances, conseils féminins), ainsi que la vivacité des coordinations féminines dans les syndicats, et de l'autre la richesse des analyses sur la condition féminine et sur les différences des sexes, faites surtout par des sociologues et des historiennes italiennes⁶, ont fourni la base cognitive pour le choix des sujets d'intervention. De plus, la forte présence

⁶ Auxquels s'ajoutent naturellement d'autres présences dans d'autres champs disciplinaires (reconductibles toutefois, dans le sens large, aux sciences humaines), parmi lesquelles méritent d'être signalées par-dessus tout des économistes, des politologues, des juristes et des anthropologues.

des femmes dans ces disciplines, du reste considérées en général comme statut académique mineur et d'importance politique faible, explique l'approche sociale présente dans l'article de loi en question, ce qui a été gagnant par rapport aux autres voies théoriquement possibles, comme l'approche rigoureusement urbaniste ou économique, traditionnellement plus courante dans la planification urbaine.

En revanche, il est légitime de se demander pour quels motifs, sur à peu près 8 000 communes italiennes, seulement environ 80 se sont montrées jusqu'à maintenant sensibles à cette problématique et ont entrepris des actions, même si ce n'est que sous la forme d'analyses préliminaires, tournant le dos à la mise en oeuvre de la loi. En d'autres termes, on veut ici caractériser les éléments possibles de frein qui, au contraire des facteurs indiqués précédemment, et de ceux ayant agi comme accélérateurs de la mutation et de l'innovation, ont représenté des obstacles dans des situations insurmontables.

Une première considération évidente concerne la lecture en négatif des éléments favorables décrits auparavant. L'analyse précédente s'est concentrée sur des déterminants que l'on peut considérer pour la plupart superstructurels - de l'efficacité d'organisation à l'intérêt pour le "social" - soulignant en particulier l'importance de groupes de pressions présents et à même de contrôler une aire de pouvoir relativement limitée mais qui se présente actuellement comme un signe nettement innovateur. On avait en outre supposé des conditions de "normalité", à savoir un cadre structurel répondant aux requêtes fondamentales qui caractérisent les sociétés modernes à développement avancé. En l'absence d'éléments forts de "perturbation", l'importance relative du

rôle joué par les déterminants idéologiques et politiques est apparue centrale. Dans les cas où les villes ne se sont pas impliquées par rapport à l'article de loi en question, on a supposé que ces facteurs étaient absents ou de toute façon affaiblis par une impulsion d'un tel type. Il convient toutefois, pour mieux comprendre les interventions ratées, de s'arrêter un instant sur l'obstacle représenté par l'absence de pré-conditions structurelles. Ceci peut s'expliquer schématiquement comme excès de simplicité ou excès de complexité, combinés aux situations de développement retardées ou de fordisme "non-tempéré". Voyons séparément ces quatre possibilités :

a) Excès de simplicité : Le problème de coordination des temps se présente principalement dans les sociétés caractérisées par la présence de systèmes d'organisations divers, répondant à des logiques temporelles propres, peu (ou difficilement) intégrées entre elles, face à une mutation clairement perceptible de la structure principale et des hiérarchies de valeurs. Dans cette situation, la difficulté à garder soudées les dimensions, non seulement de gestion mais aussi de valeurs, suppose la reconstitution d'un "ordre d'ensemble" répondant à des critères de définition, essentiellement temporels. Dans les contextes où au contraire, ces dimensions sont fortement intégrées et/ou la correspondance (ou tout du moins l'homogénéité) entre leurs statuts temporels est grande, il n'y a pas de problème, bien que l'on sache qu'il est toujours plus difficile de maintenir intègre un système où il y a un échange limité avec l'extérieur et où l'on ne peut introduire en son sein des éléments de modification temporelle (dérivant des autres systèmes).

b) Excès de complexité : La multiplication des systèmes d'organisation (considérés, dans ce cas, par rapport

à leurs caractéristiques temporelles) et leur superposition conséquente représentent une spécificité des sociétés complexes. Cela s'accompagne de l'augmentation de la dimension spatiale, démographique et de ressources technologiques, celles qui font ainsi fonction de multiplicateurs d'éléments plutôt importants de discontinuité introduits à propos avec l'augmentation de complexité. Plus le processus est avancé et fractionné, plus il devient difficilement contrôlable, soit parce que les éléments de ressemblance sont toujours moins généralisables et applicables à un nombre proportionnellement significatif de parties, soit parce que la masse d'impact constitue, pour elle-même, un élément problématique.

c) Retard de développement : La condition du développement manqué intègre la multiplication des situations d'émergence de la sur-représentation des problèmes sociaux allée à la faible présence des services communément affectés au *welfare state* ou au non-fonctionnement des structures élémentaires d'organisation. Il est en revanche évident qu'un programme de réorganisation rationnel présuppose une mise en place d'organisations (ou, comme on l'a vu, d'un ensemble d'organisations) répondant à des principes universalistes (c'est-à-dire répondant aux requêtes de la bureaucratie weberienne); lesquelles, dans une phase déterminée, démontreront l'inadéquation des solutions adoptées par rapport à l'évolution des besoins, bien que l'incompatibilité et la conflictualité des normes qui président aux systèmes d'organisation y coexistent. Schématiquement, on peut dire que l'exigence d'intégration des segments temporels présuppose une condition de "normalité de la vie quo-

tidienne"⁷, mais elle se retrouve inadéquate pour résoudre les problèmes qui se présentent dans un état de grave désorganisation.

d) Fordisme non-tempéré : Un contexte où l'on retrouve des dominantes et des critères d'organisation fordiste présente, en raison de sa nature même, une faible nécessité de redéfinition temporelle. L'organisation du travail, qui constitue ici la forme d'organisation dominante dans la vie individuelle et s'étend à la majeure partie des formes de relation existante, comporte une sanction rigide des rythmes, une haute régularité des séquences temporelles et une division des tâches fortement régulée. Dans un modèle idéal, la correspondance entre l'organisation temporelle de l'entreprise et l'organisation temporelle de la vie quotidienne ne peut pas laisser de côté les rôles qui avaient pour fonction l'aide à la reproduction des individus et des cellules familiales⁸ dans les réalisations concrètes - pour lesquelles le principe d'organisation présente quelques atténuations et où des contacts avec d'autres organisations, fortement

⁷ On utilise cette expression familière pour caractériser une condition dans laquelle se vérifie l'adéquation des structures d'organisation prévues pour le fonctionnement d'un appareil, par rapport aux résultats obtenus et dans lesquels la déviance des normes déclarées ne constitue pas, au contraire, un instrument privilégié, parce qu'approprié, dans la poursuite des objectifs. Un exemple de l'état de désorganisation qui caractérise quelques situations italiennes se retrouve dans le fait que la nouvelle administration a institué, dans la ville de Naples, le titre d'Adjoint à la normalité.

⁸ Bien que les autres scénarii considérés ne soient de fait pas des solutions de ce type. Soulignons leur étroite inhérence au modèle, à partir du moment où la temporalité dominante ne préside pas seule aux rythmes de vie mais s'impose directement comme élément de réglementation.

subordonnées, existent -; la solution d'organisation consiste donc dans la superposition des rôles.

Si nous considérons donc les réalisations manquées ou le faible intérêt dans l'application de l'article sur les temps, à la lumière des scénarii négatifs ou positifs déclinés précédemment, nous pouvons trouver quelques réponses hypothétiques à la question que nous nous sommes posées. A la lumière de ces considérations, le silence du Sud de l'Italie devient ainsi plus facilement explicable, Sud dans lequel on trouve les situations de développement les plus retardées, accompagnées, dans quelques cas, d'excès de simplicité, et d'une faible présence de groupes de pression féminins. On peut en outre comprendre pourquoi dans de grandes villes et autres métropolitaines, la plus grande nécessité de réglementation donne difficilement lieu à des propositions en termes de projet et ne débouche sur une réalisation que si de tels projets sont soutenus par une forte volonté politique et/ou par un ancrage indiscutable.

Certaines typologies urbaines se retrouvent, en effet, intrinsèquement peu conciliables avec les opérations de redéfinition des horaires et des temps quotidiens⁹, s'accompagnant de quelques effets difficiles (pour les mutations introduites dans les comportements et dans les organisations) : c'est le cas des petites villes, là où la vie est en grande partie réglée selon les

⁹ Chaque intervention qui comporte des changements dans les organisations personnelles du temps, mêmes si elle est remplie de critères de rationalité et d'objectifs de changements, est destinée à provoquer en première instance un état de désordre de la part des sujets, parce qu'il contribue à remettre en cause les habitudes et les comportements d'adaptation développés de fait.

rythmes et les interactions des communautés, lesquelles réussissent à assurer des formes d'équilibre entre la temporalité ici présente, ou des villes caractérisées par une organisation temporelle complexe exceptionnellement compacte et par la prédominance des rythmes industriels non entrés (encore?) en conflit avec les autres rythmes d'organisation.

On ne peut tirer de conclusions définitives de cette expérience, toujours en cours. Du début de cette recherche à un contrôle effectué avant la rédaction de ce texte, on peut noter déjà quelques éléments de changement, d'autres très probablement se réaliseront dans le futur proche. Bien sûr, la "contagion" est en train de s'étendre à de nouvelles villes qui déclarent avoir mis en route des politiques de ce type ; à travers celles-ci, figurent quelques villes méridionales, les exemples de banques du temps s'étant vertigineusement multipliés. En outre, des modèles de coordination à une échelle plus ample que communale sont en cours d'élaboration, dans lesquelles on étudie toutes les possibilités et difficultés inhérentes à l'intégration entre unités administratives distinctes. Quelques villes dénoncent une période de ralentissement (ou un épuisement des potentialités?), d'autres se démontrent à même de recréer de nouvelles expériences qui augmentent et se développent à partir des premières expérimentations. Il est cependant indubitable que la réflexion sur le thème de la centralité du temps comme facteur de recomposition sociale et d'acquisition de citoyenneté de *tous* les sujets est en phase de croissance, traçant un cadre important d'approche plus globale dans le domaine de la production et de la reproduction quotidiennes.

ORGANISATION SOCIALE DU TEMPS ET GENRE : LES POLITIQUES DU TEMPS DES VILLES EN EUROPE¹

par

Jean-Yves Boulin

sociologue

IRIS Travail et Société

Université Paris Dauphine

¹ Cette communication est fondée sur un travail de comparaison européenne visant à dresser un état des recherches et des expérimentations relatives à la question des temps de la ville. Cette recherche est financée par le CNRS dans le cadre du Pir-Villes et est actuellement dans sa phase finale mais n'est pas achevée. Ce papier doit donc être tenu comme document de travail, comme une étape dans la rédaction du rapport final.

La ville a, jusqu'à présent, surtout été appréhendée en termes d'espace, approche qui réfère essentiellement à des structures objectives (architecture, logistique, technologie, etc.). La dimension temporelle de la ville dont on peut émettre l'hypothèse qu'elle constitue un élément essentiel de la dynamique urbaine renvoie quant à elle au sujet (Individus, groupes, etc.), à la conception du temps qu'il véhicule, à son vécu, à ses aspirations. Cette dimension commence à être mieux prise en compte notamment sous l'influence des évolutions économiques, sociales et culturelles qui sont à l'origine d'une transformation des structures du temps de travail et du marché du travail. Celle-ci, essentiellement dictée par des raisons d'efficacité productive, suscite toutefois des aspirations à une plus grande maîtrise individuelle des structures temporelles et tend à remettre en cause l'organisation sociale du temps héritée de la révolution industrielle. A la notion de planification de l'espace vient s'ajouter celle de planification temporelle sous-tendue par les concepts de souveraineté sur le temps et de gouvernementabilité du temps.

Ce texte rend compte, de façon encore très schématique, des politiques et pratiques qui s'inscrivent dans cette perspective en Europe. Elle est fondée sur un recensement mené pour le compte du Pir-Villes (Programme Interdisciplinaire de Recherche sur la Ville) des recherches et des expérimentations initiées dans le domaine des temporalités urbaines.

Trois questions principales structurent ce travail de mise en lumière :

- quels sont les problèmes, les questions qui sous-tendent les travaux de recherches ou les expérimentations s'inscrivant dans cette problématique?

- quels acteurs sont à l'origine de ces travaux ou initiatives ?

- quelles sont les disciplines mobilisées et quelles sont les méthodes utilisées ?

Dans cette communication, nous nous centrerons sur la première de ces questions (2) et traiterons partiellement de la seconde en cherchant à mettre en lumière la place et le rôle des femmes dans ce type d'approche (3). Mais dans un premier temps, il nous paraît nécessaire d'explicitier la problématique et les hypothèses qui ont présidé à cette recherche (1).

1. PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE.

Les transformations observables dans le domaine du temps de travail interrogent l'organisation sociale du temps en vigueur dans les pays industrialisés. Par organisation sociale du temps, nous désignons le système d'articulation, d'interaction entre les diverses temporalités caractéristiques de chacun des champs du social. En effet, ainsi que le souligne Georges Gurvitch : "la vie sociale s'écoule dans des temps multiples, toujours divergents, souvent contradictoires, et dont l'unification relative, liée à une hiérarchisation souvent précaire, représente un problème pour toute société"². C'est de ce système d'interaction, de hiérarchisation en quelque sorte que résulte le paysage temporel de chacune de nos sociétés, de chacune de nos villes : celui-ci a été dessiné par l'histoire, la géographie, l'économie ainsi que par les évolutions socio-culturelles.

L'organisation sociale du temps qui prédomine dans les sociétés développées a été façonnée par la disci-

pline du temps issue de la révolution industrielle et ses développements ultérieurs. C'est en effet autour du temps de travail que toute la vie sociale s'est organisée, à partir de lui que se sont cristallisés et sédimentés les comportements ainsi que les représentations sociales et culturelles du temps. Le temps de travail a produit une taylorisation du travail mais également du non-travail, à laquelle pas même le loisir n'a pu échapper.

Cette organisation sociale du temps - dont le rôle de structuration de notre vie sociale est encore fortement prégnant - est interrogée, c'est notre hypothèse de recherche, dans ses fondements comme dans ses modalités par les évolutions en cours dans le domaine du temps de travail. La réduction de la durée du travail qui, durant plusieurs décennies, avait été opérée de façon homogène et à structures temporelles inchangées, s'accompagne aujourd'hui - ou se voit substituer - d'une diversification des durées et de l'organisation du temps de travail tendant à déstabiliser le système de normes et de références dans lequel les comportements sont encore si solidement ancrés. Ces tendances subvertissent en effet la configuration classique du travail dans la mesure où les moments auxquels on travaille envahissent des plages temporelles habituellement dévolues au repos et aux loisirs (week-end, nuit, soir etc.). Alors que la société était - et reste globalement - organisée selon des rythmes collectifs correspondant à des besoins, activités et pratiques largement homogènes, la différenciation croissante de ceux-ci appelle une diversification des modes d'organisation du temps : si le temps a, jusqu'à présent et de façon largement univoque, été appréhendé comme facteur de l'efficacité productive des entreprises, il semble qu'il doive désormais être perçu comme facteur d'amélioration de la productivité sociale et

² GURVITCH, G (1963) : *La vocation actuelle de la sociologie*. Tome second (Antécédents et perspectives), PUF

plus largement de ce que l'on pourrait nommer la productivité générale du système.

L'objectif général de la recherche dont on rend compte ici des premiers enseignements était d'une part d'identifier les problèmes liés à l'organisation actuelle du système des horaires, d'autre part de tracer les linéaments d'une problématique d'analyse de l'impact des transformations observables dans le domaine du temps de travail sur l'organisation sociale du temps, sur l'organisation des horaires dans les villes ainsi que sur leurs modes de régulation. C'est en effet le temps de travail industriel, puis celui de la production des services qui ont opéré un rôle structurant sur les rythmes urbains. Certes, chaque ville a sa propre couleur temporelle qui renvoie à l'histoire, au climat... mais celle-ci est largement dépendante de la nature de ses activités ainsi qu'à pu le montrer M. Weber³ : on peut ainsi distinguer les villes industrielles (de producteurs, dirait Weber) ; les villes à dominante administratives ou productrices de services ; les villes touristiques, etc.

L'hypothèse structurante de notre approche de ces questions, le fil conducteur de notre investigation, est que, plus sûrement que la réduction de la durée du travail à structures temporelles inchangées qui caractérise les cinquante dernières années, le mouvement de diversification du temps de travail (durée et organisation) est porteur d'une modification des modes d'utilisation du temps ainsi que des modalités d'articulation des temps sociaux : les usages du temps hors-travail qui, à l'image du temps de travail étaient caractérisés par l'uniformité, sont ainsi appelés à se diversifier.

De ce point de vue, on peut avancer l'hypothèse que la désynchronisation

qui tend à être un facteur central du développement économique et social de nos sociétés va être au coeur de la transformation des structures temporelles urbaines. Dans la mesure où le progrès économique repose de plus en plus sur le développement des activités de services, la désynchronisation des systèmes d'horaires constitue un des leviers de l'amélioration de l'accessibilité des services de même que de l'élargissement des opportunités d'utilisation du temps. L'organisation sociale du temps héritée de la révolution industrielle apparaît de moins en moins adaptée à des sociétés dans lesquelles entre 60% et 70% de l'emploi se situe dans les activités de services.

2. NATURE DES PROBLEMES A L'ORIGINE DES TRAVAUX DE RECHERCHES OU DES EXPERIMENTATIONS.

Le premier constat qui se dégage d'un rapide tour d'horizon de la littérature est que les recherches sur le temps dans un contexte urbain ne sont guère avancées en Europe. Les recherches de nature transversale apparaissent en effet quasi-inexistantes : ainsi en est-il du lien entre usages sociaux du temps et rythmes urbains, de l'interaction des systèmes d'horaires et surtout du mode de régulation de cette interaction. D'une façon générale, les recherches sur le temps demeurent circonscrites à leur propre objet dans une perspective monodisciplinaire : le temps de travail, le temps de loisir, le temps de la famille, le temps de l'éducation, etc. Ceci alors même que les rythmes urbains, les structures temporelles des villes sont à l'articulation de ces différents systèmes temporels.

Trois pays émergent de ce constat plutôt terre : l'Allemagne avec les travaux de Dietrich Henckel du Deutsches Institut für Urbanistik et de Ulrich

³ WEBER, M (1947) : *La ville*. Aubier.

Mückenberger⁴, la Grande-Bretagne avec ceux menés autour du concept de ville active 24 heures sur 24 et de la night life economy⁵, et surtout l'Italie où la recherche est adossée à un vaste programme d'action depuis le début de la décennie quatre-vingt-dix⁶, constituant ainsi une référence tant pratique que méthodologique même si des caractéristiques propres à ce pays expliquent l'ampleur prise par le mouvement et invite à la prudence quant à sa transposabilité à d'autres pays.

Il a donc fallu élargir le champ d'investigation et aborder la question de façon quelque peu orthogonale en prenant en compte des travaux, des initiatives ou des disciplines dont l'objet central n'est pas l'organisation du temps dans la ville mais qui à terme, conduit à s'interroger sur celle-ci.

Nous verrons ainsi que des transformations de nature structurelle conduisent

à s'interroger sur l'organisation sociale du temps (2.1) et que ces interrogations s'explicitent dans un certain nombre de champs d'expérimentations et de travaux de recherches (2.2).

2.1 Transformations structurelles de nature à remettre en cause l'organisation sociale du temps.

Les transformations structurelles qui conduisent à s'interroger sur l'organisation sociale du temps se situent, principalement mais de façon non exhaustive, dans deux champs qui ne sont d'ailleurs pas exclusifs l'un de l'autre.

Tout d'abord celui des comportements socio-culturels parmi lesquels deux types d'évolution nous paraissent centraux :

- le processus d'individualisation qui traverse les sociétés développées et se traduit notamment par une diversification des comportements dans les usages du temps. Cette diversification concerne d'abord le domaine où s'exprime le plus librement la subjectivité à savoir le temps libre mais également de façon concomitante et quoique beaucoup plus restreinte, celui du temps de travail ;

- l'inscription croissante des femmes sur le marché du travail, processus achevé dans les pays du nord de l'Europe, en voie d'achèvement dans de nombreux autres et encore en construction dans ceux du sud. Si ce mouvement correspond bien à des évolutions d'ordre socio-culturelles il renvoie également, on ne saurait l'oublier, à un processus de mobilisation de la main-d'oeuvre généré par des transformations de nature économique.

Deux facteurs se situent, principalement, dans le champ économique :

- le premier réside dans l'évolution des modalités de production et de l'orga-

⁴ HENKEL, D. ; GRABOW, B. ; KUNERT-SCHROTH, H. ; NOPPER, E. ; RAUCH, N. (1989) : *Zeitstrukturen und Stadtentwicklung*. Verlag W. Kohlhammer/Deutscher Gemeindeverlag, Stuttgart.

MÜCKENBERGER, U. (1995) : "Aménagement du temps de travail dans le contexte d'une politique syndicale modernisée" in *Le temps de travail en Europe* (Hoffmann, R. ; Lapeyre, J. ed. ; 1995) Syros.

⁵ LOVAT, A. ; O'CONNOR, J. ; MONTGOMERY, J. ; OWENS, P. ed. (1994) : *The 24-Hour City : selected papers from the first national conference on the night time economy*. Manchester Institute for Popular Culture. mimeo.

⁶ cf. la contribution de Carmen Belloni à ce séminaire ainsi que BONFIGLIOLI et alli (a cura di S. Bonfiglioli, 1993) : *Il Piano degli Orari : antologia di materiali per progettare et attuare politiche pubbliche*. Franco Angeli. Du même auteur voir également (1996) : *Le politiche del tempo urbani*. Documento per il Rapporto dell' Italia ad Habitat 2, Istanbul 1996, 3-14 giugno. miméo.

nisation du travail en lien avec l'interdépendance croissante des économies à l'échelon mondial et l'innovation technologique. Il se traduit notamment par le mouvement de diversification des horaires de travail induit par la recherche d'une flexibilité productive maximale ;

- le second renvoie au basculement des économies industrielles vers des économies de services qui constitue la question du temps en enjeu central d'une nouvelle régulation collective. D'une façon générale en effet, et de manière très schématique, la problématique est ici la suivante : il apparaît que la consommation de services se traduit par la consommation directe du temps de travail des prestataires de services. Jusqu'à présent, la façon dominante de résoudre ce problème s'est faite à la marge notamment par le développement du travail à temps partiel dans certains secteurs clés (la distribution, la restauration et l'hôtellerie, le nettoyage, etc.).

Un autre phénomène considéré de plus en plus comme étant de nature structurelle dans les pays européens et qui se situe à l'articulation de l'économie et du social apparaît comme un élément structurant de la problématique de l'organisation sociale du temps : c'est la question du chômage que l'on cherche à résoudre notamment à travers des politiques de redistribution de l'emploi fondées sur la réduction-réorganisation du temps de travail. En lien avec la situation de chômage permanent, c'est la question du rôle et de la place du travail qui vient interroger l'articulation des différents temps sociaux, réflexion sous-jacente à la problématique du temps des villes.

En réalité, cette problématique apparaît en creux sous ces différentes transformations de nature structurelle, bien souvent à l'articulation de plusieurs d'entre elles, suscitant parfois des tra-

voux de recherches soit de nature théorique, soit de nature empirique. Ainsi, le lien est souvent établi entre d'un côté les phénomènes d'individualisation ou l'entrée des femmes sur le marché du travail et de l'autre, la question des horaires de travail et de l'articulation des systèmes d'horaires :

- si il y a individualisation des comportements dans l'usage du temps libre, cela va avoir une incidence sur la façon dont sont organisés les horaires de travail dans les activités de loisirs, dans les transports etc.

- l'entrée des femmes sur le marché du travail induit la production de nouveaux services dont certains doivent fonctionner lorsqu'elles sont au travail (crèches et dispositifs scolaires ; soins aux personnes dépendantes, etc.) tandis que d'autres doivent fonctionner lorsqu'elles ne travaillent pas (commerces, services administratifs, services de loisirs et activités socio-culturelles, etc.). Précisons que l'ampleur de ce dernier problème est fonction des conditions et modalités de travail des femmes (travail à temps plein/TTP) et qu'elle est généralement accentuée par le fait que cette entrée des femmes sur le marché du travail ne s'est pas accompagnée d'une évolution concomitante de la division sociale du travail entre les sexes.

Un autre type d'enchaînement vient de ce que les transformations dans le domaine du temps de travail, qu'elles soient liées à la recherche d'une plus grande flexibilité productive ou à des politiques de redistribution de l'emploi, ont un impact sur les usages sociaux du temps et de façon corollaire sur l'organisation des horaires, dans de nombreuses activités des services.

2.2 Principaux champs d'expérimentations et thèmes de recherche.

Horaires des services marchands et non-marchands.

De façon cohérente avec les développements précédents, on observe que les principaux champs d'expérimentations concernent les horaires des services, principalement ceux des commerces, des transports ainsi que ceux des services publics et administratifs.

Ainsi, dans plusieurs pays, la régulation des horaires des commerces a fait l'objet de profonds changements ou est actuellement en débat :

- en Suède depuis plus de 20 ans, en Grande-Bretagne depuis déjà plus de dix ans, au Danemark et aux Pays-Bas plus récemment (respectivement 1995 et 1996), la régulation des horaires des commerces a été modifiée dans le sens d'une extension des horaires d'ouverture, principalement sur la journée (ouverture plus tardive le soir) et sur la semaine (le samedi après-midi pour le Danemark et les Pays-Bas, le dimanche pour la Grande-Bretagne et les Pays-Bas avec une régulation locale pour ce dernier pays) ;

- le débat récurrent sur l'extension des horaires des commerces en Allemagne vient de déboucher sur un nouveau texte législatif autorisant l'ouverture des commerces le soir (jusqu'à 20 heures) et le samedi (jusqu'à 16 heures). La question de l'ouverture du dimanche, débattue de façon redondante en France, a fait l'objet d'un référendum en Italie (1995) dont le résultat est contrebalancé par la possibilité offerte aux maires par la loi 142 (1990) d'harmoniser les horaires des services dans leur commune.

Le second champ d'expérimentations concerne les services publics et ad-

ministratifs, qu'ils soient gérés de façon centralisée ou décentralisée. C'est, avec les commerces, le point d'application essentiel des politiques du temps de la ville en Italie en raison principalement de la forte désorganisation de ces services et de leur faible degré d'accessibilité notamment pour les salariés. L'amélioration de l'offre temporelle des services publics est au coeur de la notion de requalification urbaine sous-jacente aux actions entreprises dans de nombreuses villes italiennes. Elle est partie intégrante des plans de régulation des horaires mis en oeuvre à Milan, Gênes etc. et a consisté, en articulation avec une politique menée à l'échelon national, à prolonger les horaires d'ouverture des services sociaux et administratifs l'après-midi et de préférence sous le régime de la journée continue (Modène). Plusieurs villes (Gênes, Bolzano, Rome) ont élargi le champ d'action à celui des activités socio-culturelles (bibliothèques, activités sportives, etc.).

Cette question de l'élargissement de l'offre temporelle des services publics se retrouve dans d'autres pays européens mais de façon moins prégnante, tout au moins en termes d'actions concrètes : signalons une expérience d'ouverture des bibliothèques le dimanche aux Pays-Bas. Cette problématique est généralement intégrée à une réflexion plus large relative à la modernisation des services publics, à leur adaptation aux nouvelles conditions économiques, sociales et culturelles. Elle suscite un débat souvent vif entre les gouvernements et administrations locales d'un côté, les organisations syndicales de l'autre.

Deux types de services publics font plus particulièrement l'objet de réflexions et d'expérimentations en Europe : les transports et les services éducatifs. Les transports sont ainsi l'objet d'une intense activité de re-

cherche en lien avec la notion de développement durable et de lutte contre la pollution : plus particulièrement répandue dans les pays d'Europe du Nord, la réflexion se déploie en termes de transports de substitution (la bicyclette, la voiture électrique), de coordination des réseaux, de désynchronisation, de regroupement des utilisateurs. Mais, encore une fois, c'est en Italie que les expérimentations les plus denses ont vu le jour, notamment parce les politiques développées l'ont été dans le cadre de la politique du temps des villes. On citera à titre d'exemple le "pacte pour la mobilité" (Patto per la mobilità) conclu en 1994 entre représentants de différents groupes sociaux, politiques et administratifs (municipalité, gouvernement régional, représentants des entreprises de transports, notamment des compagnies de taxis, organisations syndicales, etc.)⁷. Un des axes structurant de ce pacte consiste en une réflexion conjointe sur les horaires des transports et sur les horaires des services administratifs, des commerces ainsi que des services de loisirs et des activités socio-culturelles.

La question des horaires scolaires, de leur adaptation aux changements des modes de vie, à l'inscription croissante des femmes sur le marché du travail est un des angles d'entrée dans la problématique du temps des villes que l'on retrouve dans plusieurs pays européens. En Italie bien sûr, notamment en lien avec le problème précédent des transports (expérience d'horaires décalés dans les établissements scolaires à Vicenza et à Catane) mais aussi dans l'objectif de les adapter aux horaires de travail des femmes (Bolzano, Gênes). En Allemagne, cette question des horaires des écoles et de leur compatibilité avec le travail des fem-

mes a constitué le fondement de la mise en oeuvre d'expérimentations qui se réclament de la démarche italienne des *tempi della Citta*. Ainsi, la municipalité de Brême finance depuis 1993 des recherches-actions sur les horaires scolaires et des activités pour les enfants durant l'après midi. D'autres démarches du même type visant à évaluer la compatibilité des horaires de travail, particulièrement des femmes mères d'enfants de moins de trois ans, sont engagées à Hambourg. Dans leur objet, la conciliation du travail et de la famille, ces recherches et expérimentations rejoignent des préoccupations que l'on rencontre dans d'autres pays, notamment au Danemark mais elles s'en distinguent par la problématique d'approche : les expériences allemandes prennent explicitement l'organisation du temps et la problématique du temps des villes pour point d'application tandis que les recherches danoises visent des changements dans les conditions d'exercice du travail (cf. infra).

En France, les horaires scolaires font l'objet d'expériences souvent contradictoires : d'un côté, une première orientation vise à les adapter aux modes de vie des parents (migrations de fin de semaine) via la semaine de 4 jours tandis que de l'autre, on engage des expériences pilotes visant à concentrer les cours sur la plage du matin afin que les enfants puissent bénéficier d'activités sportives et culturelles l'après-midi. On soulignera que cette dernière orientation calquée sur les modèles existant dans d'autres pays européens (l'Allemagne notamment) est choisie à un moment où ces pays s'interrogent sur leur validité du fait de l'engagement croissant des femmes sur le marché du travail et de l'inadéquation des horaires qui en résulte.

⁷ Pour une description de cette expérience on se reportera à Mückenberger, op.cit.

Temps de travail, usages du temps et temps de la ville.

Ainsi que nous l'avons indiqué dans la première section, les transformations du temps de travail induites par la recherche de la flexibilité productive et des moyens de réduire le chômage sont considérables. Curieusement, les recherches sur l'impact de ces évolutions sur les usages sociaux du temps et sur l'organisation des horaires des services sont très rares. Contrairement à notre hypothèse de départ, elles ne constituent pas un axe structurant des politiques du temps des villes, singulièrement en Italie.

Les quelques recherches recensées en Europe visent avant tout à analyser l'impact des transformations du temps de travail sur les usages du temps : c'est le cas des travaux que mène H. Selfert au WSI sur les ouvriers de Volkswagen, de ceux engagés par K. Tijdens de l'Université d'Amsterdam sur les employés des bibliothèques ouvertes le dimanche ainsi que sur les employés des banques fonctionnant en horaires atypiques, ou encore de ceux menés conjointement par L'IRIS et le SET-METIS (respectivement Université Paris IX et Paris I) sur les salariés impliqués dans un changement de durée et/ou d'organisation de leur temps de travail. Toutefois, ces différents projets visent également à évaluer les difficultés rencontrées par les salariés dans l'usage des différents services marchands et non-marchands et soulèvent donc en dernière instance la question de l'articulation des différents systèmes d'horaires. La recherche de H. Selfert doit dans sa troisième phase traiter explicitement de cette question puisqu'il s'agira d'analyser l'impact du travail sur quatre jours sur le fonctionnement de la ville de Wolfsburg.

Afin de résorber le chômage, d'autres politiques visent le développement des services à la personne (encore

appelés services de proximité) dont beaucoup sont supposés fonctionner 24 heures sur 24, ce qui ne manque pas de soulever d'importantes questions quant à l'organisation des horaires de la ville, notamment les transports. Cette problématique des services ouverts en permanence est sous-jacente à une dernière perspective que je voudrais mentionner ici. Il s'agit de l'idée d'une ville qui, sur le modèle de ce qui se rencontre dans les villes américaines ou au Japon, serait en activité 24h/24h. Généralement objet de spéculations intellectuelles de la part de sociologues ou de philosophes, ce concept constitue toutefois le socle d'un ensemble de travaux en Grande-Bretagne. On peut repérer dans ce pays deux conceptions de cette perspective :

- une vision que je qualifierai de positive, qui, en visant à rendre la ville plus adaptée aux modes de vie des citadins, se rapproche de la conception italienne. Cette dernière comporte d'ailleurs une notion proche : la citadelle à temps continu qui désigne des îlots, des noeuds de communications (gare ferroviaire, gare routière à la périphérie des villes, aéroports) destinés aux usagers non sédentaires de la ville, aux nomades et pendulaires⁸. Deux objectifs convergent dans la construction de cette perspective : développer l'autonomie de l'individu en tenant compte du fait que dans les grandes villes les modes de vie sont fortement différenciés ; pallier la désertification économique et culturelle des centres villes due au phénomène de rurbanisation qui a vidé ceux-ci de leurs habitants. Ces deux axes sont travaillés au sein du Manchester Institute for Popu-

⁸ BRIOCHI, L. ; MAREGGI, M. : *Cittadelle a tempo continuo, percorsi urbani : temis di progettazione temporale*. Communication orale au Séminaire *Politiche dei tempi urbani*, 11-12 aprile 1996, Milano.

lar Culture et soutenus par des think tank groups (Comedia, Demos) dont les chercheurs développent l'idée que "la ville, la nuit a toujours été appréhendée comme un problème à réguler, contenir et contrôler au lieu de la percevoir comme devant être développée et magnifiée pour le bénéfice des citoyens qui veulent l'utiliser"⁹;

- une vision libérale qui s'inscrit dans la perspective de dérégulation à l'oeuvre en Grande-Bretagne depuis le début des années quatre-vingt. A la différence de la précédente, cette vision est purement consumériste et n'est articulée à aucun projet ni culturel ni social.

3. LE TEMPS DES VILLES : UNE CONCEPTION FEMININE DU TEMPS ?

La problématique du temps des villes en Italie est sous-tendue, entre autres, par une logique de transformation sociale portée par les femmes et traduite dans un projet de loi d'initiative populaire proposée par les parlementaires du PCI en 1988¹⁰. Ce projet dont le fondement était la contradiction entre le travail professionnel des femmes et leurs autres temps sociaux, contraints ou non, mais également la contestation d'une conception masculine du travail et de la division sociale du travail entre les genres, n'a pas abouti mais a constitué dans les faits le point d'application de la loi de réforme administrative de 1990.

Au fondement de cette problématique gît une conception égalitaire et équilibrée de l'usage de la ville qui remet en cause l'exclusion dont souffrent certaines catégories, singulièrement les

femmes, dans la jouissance des biens et espaces de la ville. Cette exclusion repose en priorité sur le primat qu'exerce le temps de travail sur l'articulation des temps sociaux de même que sur la division sexuée du travail social qui conduit les femmes à expérimenter des structures de temps inconsistantes et fragmentées¹¹.

Cette problématique a donné naissance à une conception innovante de l'organisation temporelle de la ville fondée sur les concepts d'accessibilité, de désynchronisation et de flexibilité.

Si elles sont acteurs, les femmes sont également l'objet des politiques menées en Italie ainsi que dans d'autres pays européens. Dans les différents projets, plusieurs des actions entreprises sont orientées vers les femmes, principalement celles qui ont des enfants en bas âge, qui travaillent et doivent donc assumer une multiplicité de rôles sociaux. Les politiques mises en oeuvre visent à élargir l'accessibilité temporelle des services et/ou à créer de nouveaux services permettant d'alléger la charge des femmes. Ainsi peut-on recenser des actions orientées vers les jeunes enfants (amplitude des horaires de crèches ; développement de possibilité de garde pour le soir et de courtes périodes de la journée ; activités durant l'été ; banques de temps entre les parents d'un même quartier) et les personnes âgées (assistance à domicile, système de transport spécifique leur permettant de ne pas être dépendant).

Au plan des réalisations pratiques, on relève ainsi une première limite à la

⁹ Lovati et al. op.cité.

¹⁰ Le Donne del PCI (1988): *Le Donne cambiano i tempi : una legge per rendere piu' umani i tempi del lavoro, gli orari della citta, il ritmo della vita.*

¹¹ La problématique *Tempi della Citta* englobe celle de l'action sur les horaires (Orari). On peut définir le temps social comme une construction historique dans laquelle se représente l'histoire d'un lieu et les horaires comme la composante rationalisée du temps social.

portée des politiques développées dans ces différents cas : bien souvent il ne s'agit que d'une action de rationalisation des horaires qui vise à permettre aux femmes de parvenir à concilier leurs différents rôles sociaux. Ne s'agit-il pas alors d'une démarche qui rejoint celle qui a consisté à inscrire les femmes sur le marché du travail à travers le travail à temps partiel comme c'est actuellement massivement le cas aux Pays-Bas et comme ce le fût dans les années soixante-dix dans les pays scandinaves ?

Dans ce cas, on passerait à côté de l'objectif central qui vise me semble-t-il, non seulement à coordonner entre elles différentes structures et politiques du temps dans un objectif d'accroissement de l'autonomie des citoyens mais à modifier les valeurs dominantes qui président à la conception et à l'organisation du travail ainsi qu'à l'articulation des temps sociaux.

Certes, le projet italien est déjà un succès lorsqu'il parvient à placer la sphère privée à parité avec la sphère publique dans la conception des villes et la planification urbaine. Il rejoint en cela tout un courant de travaux suédois développé par les géographes du temps qui constitue la vie quotidienne en enjeu des politiques sociales à partir d'une démarche qui articule de façon étroite le temps et l'espace¹². Mais il me semble qu'il demeure dans une conception de l'or-

¹² Pour une approche de cette discipline créée par le suédois Torsten Hägerstrand et curieusement demeurée suédois-suédoise, on se reportera utilement à CARLSTEIN, T. ; PARKES, D. ; THRIFT, N. (ed.) (1978) : *Timing space and spacing time*. Edward Arnold Publishers, London. Cette approche a fortement influencé les études féministes suédoises en Scandinavie ; cf. FRIBERG, T. (1993) : *Everyday life : Women's adaptive strategies in time and space*. Byggforskningssradet; Lund.

ganisation sociale dominée par le travail et les valeurs masculines, notamment dans la prise de décision.

A l'opposé, mais dans un champ qui demeure encore largement théorique, on soulignera que la question de l'articulation entre travail et famille est abordée d'une toute autre manière au Danemark. Plutôt que de transférer à la collectivité et sur d'autres secteurs (les services) et leurs travailleurs les externalités liées à la conception du travail mise en oeuvre par les entreprises, la démarche adoptée ici vise à ce que ce soit l'organisation, la conception même du travail qui intègre la dimension de la vie privée : les points d'application de la réflexion et de l'action sont le temps de travail et l'organisation du travail qui doivent favoriser l'autonomie des salariés, la conception des rapports hiérarchiques, et les critères de promotion qui ne doivent plus être fondés sur le seul présentisme¹³.

S'agissant de la planification urbaine, on soulignera que les travaux anglosaxons et scandinaves qui prennent pour point d'application le rôle des femmes dans son élaboration, mettent en évidence la faible prise en compte de leur spécificité et surtout leur absence cruciale dans le processus de décision. Déjà mis en évidence lors d'un colloque organisé par l'OCDE en 1994¹⁴, cette approche est reprise dans plusieurs travaux britanniques¹⁵

¹³ HOLT, H. ; THAULOW, I. (ed), (1996) : *Reconciling work and family life : an international perspective on the role of companies*. Socialforskningsinstitutet, 96 : 12, Copenhagen.

¹⁴ OECD (1994) High level conference *Women in the city : housing, services and the urban environment*. Conclusions of the Chair, Paris, 4-6 october.

¹⁵ BOOTH, C. ; GILROY, R. (1995) : *Dreaming the possibility of change*. Sheffield University, mimeo.

et suédois¹⁶. Ceux-ci plaident pour une nouvelle approche, "post-moderne" de la planification urbaine et régionale sous-tendue par une approche diversifiée de la société et des intérêts en lieu et place d'une "conception universelle", en réalité dominée par les valeurs masculines. Ils insistent sur la nécessité d'envisager la planification urbaine en tenant compte de toutes les catégories constitutives d'une communauté à l'instar de la Finlande qui implique les enfants dans les procédures de planification à l'échelon du voisinage : "les nouvelles formes de gouvernement urbain exigent un modèle inclusif et participatif qui considère les procédures de planification comme un dialogue transactionnel entre l'ensemble des acteurs et partenaires concernés"¹⁷.

Cette conception rejoint quant à la forme celle qui a été développée dans certaines villes italiennes dans l'élaboration des plans de régulation des horaires : on pense ici à Gênes où une étude a été réalisée afin de connaître les besoins des jeunes enfants en termes d'activité de services.

Ce souci, que l'on pourrait qualifier de démocratique, de tenir compte de la spécificité des diverses catégories et, singulièrement de celle des femmes, renvoie donc à la fois au contenu mais aussi au processus lui-même d'élaboration de décision à travers une réelle participation des femmes. Celle-ci implique une modification de la culture de travail des décideurs, ce qui est au

sous-bassement de l'action entreprise à la municipalité de Rennes¹⁸.

CONCLUSION

Les critiques apportées ici à la façon dont les réalisations progressent en Italie ne remettent pas en cause les principes structurants de la démarche qui nous semblent revêtir une indéniable dimension heuristique. A la différence d'autres pays, sans doute sous le coup de ce qui est ressenti comme une urgence par les femmes italiennes ("les femmes sont affamées de temps" peut-on lire dans le projet de loi des femmes du PCI), plusieurs municipalités ont profité de l'opportunité offerte par la loi 142 pour innover et théoriser dans le même mouvement¹⁹.

Ainsi que le souligne Carmen Belloni²⁰, les politiques relatives au temps des villes mettent en évidence le fait que la planification urbaine doit prendre en compte les principes d'organisation des sujets sociaux qui vivent dans la ville et affirment la nécessité de coordonner les différents instruments de planification à cette fin. Au-delà de l'idée de rationalisation, c'est la question des droits du citoyen qui est au cœur de la problématique. Sandra Bonfiglioli²¹, quant à elle insiste, à l'instar des *time geographers* en Suède, sur l'articulation entre le temps et l'es-

¹⁶ FRIBERG, T. (1994) : *Regional planning processes based on women's situation : views and expectations*. Communication à la conférence *Role and representation of women in urban and regional planning aiming a sustainable development*, Örnsköldsövik, 24-26 mars.

¹⁷ Cité in BOOTH, op.cité.

¹⁸ cf. la contribution de A. Junter-Loiseau dans ce même numéro.

¹⁹ Le titre du projet de la ville de Gênes est ainsi dénommé : *Fare, Andare, Pensare... I tempi dei genovesi attraverso una ricerca*.

²⁰ BELLONI, C. (1995) : *Policies concerning the organization of time in Italian cities*. Communication au Forum Européen *Gender et Emploi du temps*, organisé par l'Institut Universitaire de Florence, Mars.

²¹ BONFIGLIOLI, S. (1995) : *Politiche sui tempi urbani : il panorama delle città italiane*, mimeo.

pace sous-jacente à cette approche : le thème des horaires individualise la question de la dimension physique de la ville et introduit une temporalisation des modalités d'usage de l'espace et des structures urbaines qui oblige la science urbaine à réfléchir d'une autre façon ses objets : services, typologie des habitations, espaces publics poly-fonctionnels, espaces de pause, de restauration, lieux de transit etc. L'action sur le temps se présente ainsi comme une action urbanistique dans la mesure où elle concerne les modalités d'utilisation des lieux et biens urbains.

A travers ces pratiques, c'est le pacte social utilisateur/employé qui est repensé sous l'influence des femmes qui sont en train d'élaborer une culture différente de l'articulation entre travail, soins parentaux et de soi-même, loisirs etc. Ce qui se joue avec les projets de temps des villes, c'est un droit du citoyen que l'on doit entendre comme véhicule du déploiement de la citoyenneté dans l'espace urbain, comme droit de bénéficier des biens, services et lieux urbains fondé sur une autre culture du temps, moins fragmentée.

Il s'agit là d'une préoccupation universelle dont on peut voir d'une part qu'elle tend à se diffuser en Europe, d'autre part qu'elle se décline différemment selon les contextes économiques, sociaux, politiques et culturels.

LE TEMPS DES UNES, LE TEMPS DES AUTRES : L'EXEMPLE DE LA VILLE DE RENNES

par
Annie Junter-Loiseau
juriste
Université de Rennes 2,
CÉRAF

Pour être comprise, pour être comparée et pour répondre à la question de la transférabilité des expériences italiennes "il tempo della città" dans les villes françaises, la démarche menée à Rennes doit être replacée dans son contexte et sa problématique explicitée¹. C'est à ces conditions et au regard de ces limites que l'on peut tenter de se livrer au jeu des transpositions.

La démarche rennaise est singulière à plus d'un titre, mais elle a deux caractéristiques majeures qui sont : son inscription dans un processus de recherche-action, d'une part, et d'égalité professionnelle, d'autre part.

A Rennes, la démarche d'égalité a précédé la réflexion sur le temps et l'a initiée, il ne s'agit donc pas d'une intégration de la logique de genre dans un débat général sur l'aménagement du temps de travail, mais au contraire d'une intégration de la réflexion sur le temps des unes et des autres, dans une démarche générale d'égalité professionnelle menée au sein de la collectivité locale en qualité d'employeur. Cette approche se distingue fondamentalement des expériences Italiennes² qui sont des projets d'aménagements temporels au niveau de la Cité, mais elle partage avec ces dernières le fait d'être initiée par des femmes et de combiner la réflexion sur l'égalité professionnelle et celle relative au temps.

En ce qui concerne la dimension recherche-action, elle a correspondu à une option politique du Maire et de son conseil municipal et à un parti pris de recherche en égalité. Le Maire souhaitait que les résultats de la recherche

¹ JUNTER-LOISEAU A. (1992) *Etre femme et cadre à la Ville de Rennes*, Etude Céraf, Rennes.

² BELLONI C (1984) *Il tempo della Città*, Franco Angeli, Milano.

soient largement diffusés et débattus au sein de la collectivité locale et qu'ils se prolongent dans un engagement des services municipaux. Cette option s'est traduite par la constitution d'un groupe de pilotage de la recherche qui s'est ensuite transformé en groupe de suivi de ses conclusions, qui est devenu le groupe "égalité des chances". Ce groupe a le statut d'un groupe chargé de faire des propositions à l'administration municipale.

Le parti pris méthodologique a été développé par mes soins à partir de diverses évaluations des plans d'égalité et d'expertises similaires menées dans d'autres entreprises³. Au terme de ces études, j'ai acquis la conviction que lorsque des entreprises publiques ou privées s'engagent dans une étude dont les femmes constituent la trame centrale, des déplacements sociaux s'opèrent en amont, en cours et en aval de l'étude. Déplacements qui sont parfois supérieurs aux résultats de l'étude, et qui sont relativement indifférents aux décisions qui seront par ailleurs prises pour la mise en oeuvre des préconisations. Ces considérations m'ont amenée à accorder une très grande attention à la manière de conduire les recherches sur l'égalité professionnelle⁴, en particulier en veillant à ce que les femmes participent à la connaissance d'elles-mêmes et à ce que l'organisation perçoive la démarche d'égalité comme un processus de changement social qui l'implique.

C'est sur ces bases qu'a été entreprise en 1991-1992 l'étude "être femme et cadre à la Ville de Rennes" avec comme objectif de rendre compte des

itinéraires d'accès des femmes à l'encadrement, de leurs conditions de vie au travail et de leurs représentations de leur avenir professionnel. A l'issue de cette étude, les femmes cadres qui étaient membres du comité de pilotage ont pris l'initiative de constituer un groupe chargé de mettre en forme et d'obtenir l'application des mesures d'égalité préconisées par le rapport⁵. Elles ont constitué quatre groupes de travail thématiques : dispositif de veille, rapport au temps, formation et droits des femmes et communication. Ces groupes élargis à l'ensemble des catégories professionnelles (A, B, C) ont contribué à définir et formaliser les termes d'une démarche d'égalité au sein de la Ville et à dégager des propositions d'actions à court et moyen termes sur chacun des thèmes examinés. Ces propositions ont été adoptées par le groupe plénier, devenu officiellement en 1994, "le groupe égalité des chances entre les femmes et les hommes" (dénomination retenue par référence à la législation européenne). Elles ont ensuite été présentées au Comité Technique Paritaire le 11 mars 1994, au sein duquel siègent des représentants de l'administration et des organisations syndicales. Cette présentation en CTP a marqué la reconnaissance du groupe, l'extension de la réflexion à l'ensemble du personnel municipal et la pérennité de la démarche au sein de la Collectivité locale. Elle a été suivie en 1995, de l'attribution par le Secrétaire Général de la Ville de moyens matériels et humains pour le groupe plénier et les sous-groupes et la nomination d'une déléguée à l'égalité, chargée de la coordination des travaux et de la représentation interne et externe du groupe. Ces principes étant définis et

³ JUNTER-LOISEAU A. (1989) *Gestion préventive de l'emploi et égalité professionnelle à la M.S.A. du Finistère*, Etude Céraf, Rennes.

⁴ DONIOL-SHAW G., JUNTER-LOISEAU A. *Les plans d'égalité professionnelle - Etude - bilan 1983-1988*, La Documentation Française, Paris.

⁵ Ce groupe est composé d'une trentaine de personnes, représentant des femmes des différents services, des élus, des responsables de l'administration, des organisations syndicales, des personnes qualifiées.

formalisés dans un document-cadre intitulé "démarche d'égalité des chances entre les femmes et les hommes à la ville de Rennes" présenté le 8 mars 1996 aux autorités et responsables municipaux, le groupe a entrepris de s'engager en 1996 dans l'élaboration "d'un projet définissant les principes généraux de l'aménagement et de l'organisation du temps de travail à la Ville de Rennes". Ce projet est en cours de formalisation avant d'être présenté aux différentes instances de la Ville.

A ce stade du développement de la démarche et pour les besoins de ce séminaire il est possible, quoique quelque peu artificiel, d'isoler pour en rendre compte et l'explicitier, la question du temps de travail telle qu'elle ressort de la démarche d'égalité professionnelle menée au sein de la Ville de Rennes (1), pour ensuite s'engager dans quelques comparaisons franco-italiennes (2), avant de consacrer quelques digressions à une éventuelle transposition de telles démarches (3).

1 - TEMPS DE TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE A LA VILLE DE RENNES

Rennes est une ville de 203 533 habitants (10ème ville de France), elle a une tradition administrative et universitaire anciennes et fortes fondées sur son statut et son histoire de capitale de la Bretagne. A partir de 1970, des activités liées à la télématique et à l'informatique se sont greffées sur ces caractéristiques. Les cadres y représentent 7,31% de la population active, les professions intermédiaires 11,12% et les employés 15,01%, alors que les ouvriers ne sont que 10%. Avec ses 4150 agents, l'administration municipale est le premier employeur de la Ville. Les femmes forment 53% du personnel municipal, plus nombreuses que les hommes en catégorie C et B, elles ne représentent que

la moitié de la catégorie A (encadrement qui représente 6% des effectifs totaux). C'est cette sous-représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement qui est l'objet de l'étude réalisée en 1991 à l'issue de laquelle s'est mise en place une démarche d'égalité laquelle s'accompagne aujourd'hui de propositions sur le temps de travail. Ce cheminement ne doit rien au hasard, la question du temps occupait une place importante dans les entretiens des femmes cadres (1.1), et dès sa constitution, le groupe égalité des chances a consacré une partie de ses travaux à la réflexion sur l'aménagement du temps de travail dans une perspective d'égalité professionnelle (1.2), réflexion qui a abouti à la définition de quelques principes et propositions en cours d'élaboration (1.3).

1.1 Les femmes cadres et le temps

En 1991, au moment de l'étude il y avait 73 femmes cadres A ou assimilées à la Ville de Rennes, dont 52 cadres territoriales (attachées, directrices, ingénieures, conservatrices) et 21 professeures, médecins et psychologues. La plupart (66) sont des fonctionnaires bénéficiant de la garantie d'emploi définie par le statut de la fonction publique locale. Depuis 1977, date d'engagement de la ville dans un contrat de solidarité, la durée hebdomadaire du travail est à la Ville de Rennes de 35 heures. Par ailleurs, l'étude a mis en évidence un certain nombre de caractéristiques propres aux femmes cadres qui sont connues, mais qui méritent toutefois d'être rappelées en toile de fond du débat sur le temps, pour éviter toute erreur d'interprétation. Les femmes cadres à la Ville de Rennes sont en moyenne moins mariées, moins mères que les femmes des autres catégories, elles ont matériellement davantage les moyens de recourir à des modes de

partage extra-familiaux du travail domestique, elles possèdent un capital scolaire élevé et souhaitent ardemment le rentabiliser, leurs capacités de négociation sont de ce point de vue plus importantes, et leurs récits donnent à voir que le projet professionnel occupe une grande place dans leur projet de vie.

En dépit de cet ensemble de considérations, la question du temps de travail a envahi les entretiens. Les femmes cadres ont évoqué les problèmes que leur posait le travail à temps partiel, mais elles se sont surtout étendues sur leurs différences de rapport au temps de travail et à ses effets discriminants sur leur carrière. Il y a dans l'organisation une conduite temporelle implicite, non dite mais très intériorisée par les cadres, et d'autant plus fortement qu'ils ou elles occupent un poste dans la proximité des élus. Les dépassements horaires, les réunions tardives, tendent à être considérés comme un gage de loyauté envers la collectivité et un indicateur du dévouement à l'intérêt général. Se caler sur ce rythme imposé par les élus suppose une grande disponibilité. Compte tenu de la spécialisation sexuée des tâches domestiques et familiales, les femmes cadres qui doivent ou souhaitent se conformer à ce rythme ont raconté les différentes stratégies qu'elles adoptent : négation de leurs impératifs temporels, projet de mise en couple ou de reproduction différée...

"Je préfère dire je peux rester à la réunion, je me fais un point d'honneur à être disponible même si ce n'est pas vrai, je me débrouille, au niveau des enfants je suis toujours seule à régler les problèmes c'est trois fois plus de soucis, mais ce n'est pas énonçable dans l'organisation sinon vous ne faites pas cadre disponible".

"c'est parce que j'étais disponible que je suis devenue cadre, et c'est parce que je suis devenue cadre à part en-

tière que je suis restée disponible". "La venue de mon premier enfant a été très différée pour m'affirmer dans ma carrière, je n'ai pas voulu être en congé de maternité tout de suite par correction, ce n'aurait pas été loyal et il faut maîtriser son poste avant et après".

Cette obligation de conformité, qui fonctionne comme une auto-injonction collectivement intériorisée par les cadres, opère un véritable tri social entre les femmes et les hommes, mais aussi au sein du groupe des femmes cadres. La capacité de chacune à se conformer à ce modèle temporel va varier en fonction de paramètres à la fois personnels et professionnels. Du point de vue personnel, vont intervenir les variables de disponibilité du conjoint, du compagnon, le nombre et l'âge des enfants, la conception du partage, la capacité de négociation de la femme au sein du couple... Du point de vue professionnel, vont intervenir le niveau et la nature du poste qui conditionnent à la fois les exigences de disponibilité et de maîtrise de son organisation, l'attitude des supérieurs hiérarchiques et la capacité de négociation développée dans l'espace professionnel.

Au-delà de cet effet discriminant, l'autre préoccupation des femmes cadres à la Ville de Rennes est leur rapport au travail à temps partiel qui se situe entre rêve et réalité. Beaucoup de femmes enquêtées disent en rêver, mais peu le pratiquent (5 seulement au moment de l'étude). Le travail à temps partiel est dans la fonction publique locale comme dans la fonction publique d'État, un droit individuel que l'agent peut solliciter et obtenir sous réserve de se voir opposer des raisons de service. Un certain nombre de textes ont plutôt incité les responsables à satisfaire les demandes. Ceci étant, le travail à temps partiel est peu développé chez les cadres car il est plus ou moins perçu, selon les chefs de services, comme une marque de désengage-

ment par rapport à l'organisation. Les femmes cadres le vivent comme un compromis acceptable pour gérer l'ensemble des contraintes auxquelles elles sont confrontées, mais elles ne se font aucune illusion sur le piège que cela représente pour leur carrière. Ce qui conduit certaines pour tenter de compenser ou de combattre la fragilité de leur position à "acheter leur mercredi" en consentant une certaine flexibilité de leurs horaires quotidiens.

1.2 Le temps dans la démarche d'égalité

Il n'est pas surprenant après ce qui vient d'être dit sur la place occupée par la question du temps dans l'étude sur les femmes cadres que le groupe égalité des chances ait consacré une partie de ses travaux "au rapport au temps". Le sous-groupe thématique était composé de 18 personnes issues de différents services. Comme les autres groupes, il s'est réuni en moyenne une fois par mois et il a formalisé ses réflexions dans un rapport qui a été transmis et débattu au groupe plénier, avant d'être transmis à l'administration et soumis au Comité Technique Paritaire.

Le groupe "rapport au temps" a d'abord fonctionné sur le modèle d'un groupe de parole autour des conclusions de l'étude. Au centre des discussions se sont trouvés les effets discriminants entre les femmes et les hommes, et entre les femmes, du modèle temporel "androcentré" pratiqué par la Ville. Les débats se sont orientés vers la recherche des manières de faire émerger une autre culture du temps qui prendrait plus en compte l'expérience temporelle des femmes et conduirait à réduire l'étanchéité entre le temps de travail et les autres temps sociaux (famille, vie associative, loisirs,...). Au fil des échanges, il est apparu que deux axes de travail s'imposaient qu'il n'était pas toujours facile de tenir ensemble :

celui de la prise en compte du rapport des femmes au temps travaillé et non travaillé dans la culture de l'organisation, et celui de l'impact des formes d'aménagement du temps de travail en vigueur sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le premier axe "culturel" suppose des actions constantes et de long terme auprès des services et des élus pour modifier les pratiques, les habitudes (les réunions tardives, les réunions décisionnelles le mercredi, la valorisation du dépassement des horaires, le dénigrement des sorties à l'heure, la sous-estimation des arrivées matinales...). Ces actions sont menées en étroite relation avec le groupe "dispositif de veille" dont le rôle est précisément de rendre visibles les impacts de la culture et des pratiques de la collectivité sur les conditions de vie au travail des femmes..

Le second axe "gestion et aménagement du temps de travail" a conduit le groupe à faire un bilan de l'existant et à le passer au crible de l'égalité, avant de s'engager dans l'élaboration de propositions de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail. Cela s'est traduit par un examen de la notion de disponibilité dans le calcul de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFS), l'examen des retards de promotion des femmes à temps partiel et leur rattrapage, le tout dans une logique d'égalité de traitement. Souhaitant aller au-delà, le groupe s'est lancé dans la recherche de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail susceptibles à la fois de répondre à la demande de maîtrise et de responsabilité de leur temps par les agents, de meilleure efficacité du service rendu aux usagers et usagères du service public local, et d'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Gestion individualisée des temps de travail selon des modalités définies par

services, temps partiel redéfini, semaine de quatre jours et demi, compte-épargne temps sont les voies qui ont été explorées. Elles présentent un certain nombre d'intérêts : elles permettent de relativiser la place occupée par le temps partiel et d'offrir d'autres alternatives là où il n'est pas praticable ou souhaité, elles sont offertes sur le plan des principes aux femmes et aux hommes, elles prennent en compte la diversité des services et des catégories professionnelles. Pour autant, le groupe n'est pas dupe du risque encouru. Derrière ces nouvelles options temporelles a priori "neutres" et entourées d'une forte justification socio-économique, se jouent de nouvelles formes de recomposition de la division sexuelle du travail au sein de la collectivité. C'est la raison pour laquelle ces propositions sont entourées d'un certain nombre de principes, de procédures, de règles d'évaluation et de suivi présentés dans un "projet pour l'élaboration de principes généraux de l'aménagement et de l'organisation du travail à la Ville de Rennes", annexé à la démarche d'égalité des chances.

1.3 Les propositions temporelles du groupe égalité

Ce qui frappe à la lecture des formules proposées qui sont celles que l'on retrouve dans toutes les entreprises qui s'engagent dans ce type d'innovations, c'est la volonté délibérée de ne pas déconnecter ces formes d'aménagement du temps de travail de la démarche d'égalité professionnelle qui leur a donné naissance, et d'assurer par des procédures et structures, la pérennité de cette connexion.

D'emblée, la réflexion et les enjeux du temps de travail sont placés en préambule dans le cadre des mutations sociologiques relatives au rapport des femmes à l'emploi dans les vingt der-

nières années. Les aménagements proposés sont situés dans les dispositions du droit international, européen et national relatives au droit fondamental à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions et les politiques publiques. Les enjeux énoncés à l'appui de la démarche de gestion et d'aménagement des temps de travail à la Ville sont "l'amélioration du service rendu aux citoyennes et citoyens, la concrétisation de la démarche d'égalité des chances, l'amélioration des conditions de vie au travail des agents, le développement des innovations".

Les formules proposées sont entourées de modalités d'organisation et de mise en œuvre : il s'agit de mettre l'accent sur le volontariat, l'expérimentation, la négociation, la réversibilité, de définir les procédures et structures destinées à assurer le respect de ces principes. Dans ce cadre, le texte prévoit expressément la participation des femmes par le biais du groupe "égalité des chances" au déroulement des négociations, de manière à combattre leur sous-représentation dans les processus de décision et à concrétiser l'idée de parité. Diverses actions de formation sont prévues et l'évaluation est intégrée au fonctionnement du dispositif.

Il est difficile et prématuré d'anticiper sur les changements qui vont résulter de la démarche d'égalité professionnelle telle qu'elle est menée à la Ville de Rennes et sur ses impacts sur le temps de travail. Ce qui apparaît d'ores et déjà, c'est qu'à la faveur des groupes de travail, les femmes développent une meilleure connaissance générale de l'organisation, apprécient davantage les contributions qu'elles peuvent apporter à l'organisation à partir des compétences qu'elles détiennent, et s'autorisent à entreprendre des trajectoires professionnelles sur des territoires qui leur semblaient jusque là inaccessibles (davantage de femmes chefs de services et administrateurs territoriales).

Réciproquement, l'organisation apprend à lire la culture des femmes, à internaliser les questions sur le mode de production des différences et semble se doter peu à peu d'une nouvelle grille de lecture des rapports sociaux de genre (mixité des jurys, plus grande attention aux effets discriminants des décisions a priori neutres...). Les résultats sont loin d'être spectaculaires, mais ça et là, certaines inflexions sont perceptibles dans la culture de l'organisation.

Quant au débat sur le temps de travail, la contribution du groupe égalité des chances est susceptible de donner une coloration inédite à la négociation tant sur le fond que sur la forme. Elle introduit dans le jeu de la négociation entre les organisations syndicales et l'administration un troisième partenaire dont les intérêts ne sont pas forcément réductibles à ceux des parties traditionnellement en présence. La démarche adoptée permet aux femmes de participer à la définition des normes qui les concernent en qualité d'actrices, et non seulement en qualité de destinataires ou d'usagères, elle introduit en conséquence, une logique d'autodétermination des femmes. Sur le fond, la problématique adoptée qui lie la question des temps de travail à celle de l'égalité, devrait contraindre les négociateurs à prendre en compte dans le débat la dimension privée du temps de travail et la dimension publique du temps familial. Le risque de dilution, voire d'altération de la démarche d'égalité dans une problématique générale d'aménagement du temps de travail dans laquelle elle ferait figure de clause de style, quoique réel, devrait être combattu par la présence des représentantes du groupe aux différentes étapes du processus.

2 - COMPARAISON FRANCO-ITALIENNE

Ce qui se passe à Rennes du côté de l'égalité professionnelle est une illustration d'une tentative de transformation par les femmes de la culture "androcentrée" de l'organisation par un essai d'introduction dans cette culture de leurs expériences temporelles dans et hors travail. L'objectif poursuivi par le groupe n'est pas de produire une culture féminine spécifique, mais de redéfinir la participation des femmes à parité à la culture commune, et de rendre possible la création d'une culture alternative "qui prendrait plus en compte l'individu dans toutes ses dimensions, sociales, personnelles, professionnelles, citoyennes" (rapport du groupe aménagement et gestion du temps, Mars 1994). Les femmes du groupe font l'hypothèse que leurs conditions d'existence créent une autre manière de voir et de fonctionner dans l'organisation. Ceci a pour conséquence importante, non seulement leur sortie de l'invisibilité et leur prise de parole, mais aussi et surtout la création de ce que Suzanne Vromen analysant la dilemme culturel des femmes selon Simmel, nomme "une épistémologie basée sur le genre"⁶.

2.1 Convergences

De mon point de vue, c'est ce qui permet au-delà de leurs singularités de jeter un pont entre ce qui se passe à Rennes et les démarches Italiennes de temps dans les villes présentées par Carmen Belloni. "Ces expériences sont caractérisées par l'inscription de la dimension sexuée dans une politique globale des temps au niveau de la Cité

⁶ VROMEN S. (1989) "Georg Simmel et le dilemme culturel des femmes", *Les Cahiers du GRIF*, N°40, Ed Tierce, Paris.

et de ce point de vue elles sont une formidable démonstration de la possibilité d'une jonction entre citoyenneté, différences et égalité. Il faut noter que cette jonction a pu se réaliser sur une base juridique réunissant un article de la loi générale italienne qui accorde au maire une autonomie temporelle dans l'organisation de la Cité, et les dispositions particulières de la loi sur l'égalité professionnelle. Ce ne sont pour autant ni des conditions nécessaires, ni suffisantes. Cette jonction a participé d'une agrégation de données politiques, économiques, sociales et culturelles spécifiques à l'Italie, qui ont facilité le passage d'une utopie à des expériences temporelles alternatives⁷.

Carmen Belloni, dans son séminaire de Florence⁸ notait que : "ce phénomène est devenu possible dans les quinze dernières années par l'entrée dans "la vieille classe politique mâle italienne" d'une génération de femmes, certes minoritaires mais très déterminées et très investies dans les questions sociales. Cette nouvelle génération s'est vue confier des fonctions politiques considérées comme les moins importantes par les "vrais" politiciens (des postes dans l'administration locale plutôt que dans le gouvernement central, et au sein de départements à faibles enjeux économiques). Mais elles ont été capables de transformer cette faiblesse en point fort à partir duquel elles ont lancé des actions innovantes, et elles ont trouvé dans "la révolution du temps" l'une des formes d'expression les plus

originales de leur identité". Elle y soulignait que la contribution majeure de ce mouvement des femmes avait été de faire accéder la question du temps domestico-familial dans le débat public, comme un élément "normal" de l'organisation quotidienne de la Cité. L'une des clés de la mise en oeuvre et du succès de ces opérations a été le développement d'une intense collaboration entre chercheurs(es), organisations syndicales de salariés(ées), employés(ées) des services publics, élus(es) et responsables administratifs autour d'études sur les conditions de vie dans les Villes particulièrement concentrées sur les femmes, et auxquelles les femmes ont beaucoup participé.

Ce sont les traits les plus convergents entre les projets italiens et ce qui se passe à la Ville de Rennes dans le cadre de la démarche égalité. Cet engagement de la Ville a coïncidé avec l'arrivée d'un petit nombre de femmes dans des postes de responsabilité, en particulier dans les filières techniques ou dans des services qui participent à l'ouverture et la modernisation du service public local, et l'entrée dans l'équipe municipale de quelques femmes, préalablement très investies dans la connaissance du tissu associatif local et dans le mouvement des femmes. Ces éléments ne suffisent pas en soi, ils requièrent des catalyseurs pour qu'une dynamique s'enclenche. A Rennes ce fut l'étude, c'est le moyen par lequel les femmes ont découvert la particularité de leur position dans l'organisation. La démarche d'égalité qu'elles ont ensuite initiée est le lieu à partir duquel elles développent des formes d'expression autonomes sur la politique du temps, de la formation, l'évolution des métiers municipaux...etc.

⁷ JUNTER-LOISEAU A (1995), "Innovations ou in-égalités temporelles, des textes aux allures équivoques", *Forum Européen Gender and the Use of time, Conférence sur le réglementation des temps de travail*, IEU, Florence

⁸ BELLONI C (1995), "Policies concerning the organization of time in Italian Cities", *Forum European Gender and the use of time, Séminaire du 16 mars 1995*, IEU, Florence.

2.2 Divergences

A la différence des projets Italiens, la démarche rennaise est un projet interne à l'administration et non un projet municipal pour la Ville. Dans un scénario optimiste, on pourrait émettre l'hypothèse que l'introduction d'une logique de genre dans la culture interne de la Ville devrait à terme irriguer les politiques de la Ville. Sans l'écarter totalement, il faut bien convenir que face à l'ancrage de la division sexuelle et à la domination culturelle du modèle masculin dans les politiques publiques, la diffusion spontanée des démarches d'égalité par contamination est loin d'être la règle. Pour autant, la Ville n'est pas dénuée d'atouts pour inscrire cette démarche dans un processus plus large de citoyenneté paritaire : son équipe municipale comporte une conseillère chargée des droits des femmes et de l'égalité des chances qui pourrait être la personne opérant la jonction entre la démarche interne d'égalité et sa diffusion dans les politiques de la Ville, le nombre de femmes élues et en charge de politiques centrales pour la vie quotidienne de la Cité (transport, insertion, solidarité, sports...) est en augmentation⁹, et la Ville est en train de se doter d'un Institut de la Citoyenneté. Certes, l'existence de ces structures n'est pas en soi une garantie si elle ne s'accompagne d'une volonté des acteurs qui les font vivre d'adopter "l'épistémologie du genre" évoquée ci-dessus, dont la condition première nous semble être la participation des femmes aux processus de décision.

⁹ La nouvelle équipe municipale compte 5 femmes adjointes sur 17 adjoints et 18 femmes sont membres du conseil municipal sur 59 élus.

3 - DIGRESSIONS SUR UNE TRANSPOSITION

Le temps est venu à présent de répondre à la question de savoir si les expériences Italiennes "il tempo della città" sont transposables ou non dans les villes françaises et à quelles conditions. Je crains de ne pas être suffisamment qualifiée en évaluation des politiques publiques pour m'aventurer sur le terrain de telles spéculations. Mes considérations n'ont aucune prétention scientifique, elles se nourrissent essentiellement de mes observations, de mes impressions et des échanges effectués au cours du Forum Européen "Gender and the use of time" (Genre et emploi du temps) auquel j'ai participé l'an dernier à l'Institut Universitaire Européen¹⁰.

Ces expérimentations se nourrissent avant tout, de logiques d'acteurs, surtout d'actrices, mues par une formidable énergie de transformation sociale qui saisissent les opportunités d'agir ensemble dans des contextes favorables ou pour le moins non hostiles. Il est manifeste que leur manière d'aborder la question du temps, en introduisant dans le débat sur le temps de travail une dimension privée, et en donnant par là même une dimension publique au temps du "care", contient un potentiel subversif qui rend peu vraisemblable la reproduction de ces expériences par simple désir d'imitation ou de copie.

Ceci étant, les problèmes posés par la recherche des moyens de nature à créer de l'emploi offrent à la question du temps des espaces de réflexion et d'innovation¹¹. D'autre part, le mouve-

¹⁰ JUNTER-LOISEAU A, TOBLER C (1995), "La notion de conciliation dans les travaux du forum, What about reconciliation?", *Forum Européen Gender and the use of time, Time to change, Conférence de clôture, juin 1995*, IEU, Florence.

¹¹ BOULIN J.Y. (1995), "Le temps de travail en

ment de décentralisation que connaît l'Europe fait de l'espace local un lieu possible pour ces expérimentations sociales. De ce point de vue, la situation locale française n'est pas aussi éloignée de la problématique italienne qu'il n'y paraît. Le développement de nouvelles solidarités, la lutte contre l'exclusion, l'amélioration de la qualité des services rendus aux citoyennes et citoyens sont des préoccupations partagées. Les maires français n'ont pas la même compétence générale dans la définition des rythmes de la Cité, mais ils ne sont pas pour autant dépourvus de bases juridiques pour agir. Ils interviennent avec les autorités académiques dans la définition et l'aménagement des rythmes et activités scolaires, ils participent avec les partenaires sociaux à la définition des horaires d'ouverture des magasins, ils président à la politique des transports, de la sécurité et des crèches etc.... Une volonté d'entreprendre une "révolution des temps" dans la ville saurait trouver dans ces textes épars des fondements normatifs.

En revanche, la loi française relative à l'égalité professionnelle n'offre pas les mêmes possibilités que la loi italienne de 1991¹². Cette dernière reconnaît la légitimité du recours aux actions positives comme moyen de réaliser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à partir de la prise en considération des différences socioculturelles, elle consacre l'idée de parité, y compris dans la question des responsabilités familiales et professionnelles, et elle met en place des procédures et des structures disposant d'un plus large pouvoir de

contraindre¹³. Cela étant, le texte est une chose, son effectivité et son efficacité en sont une autre! La démarche d'égalité initiée à la Ville de Rennes est là pour témoigner que les insuffisances de la loi française sont contournables pour peu que les femmes s'en emparent et développent une interprétation extensive, au service d'un projet de transformation sociale.

Ce qui fait, à mes yeux d'observatrice, la plus grande différence entre la situation française et italienne dans cette réflexion sur une éventuelle transposition des programmes "il tempo della città", c'est finalement l'importance et la place occupée en Italie par le mouvement social des femmes. Il me semble que plus qu'en France, les femmes ont conservé dans les milieux professionnels, dans les partis politiques, les organisations syndicales et les associations des modes d'expression autonome qui leur ont permis de participer davantage à la définition des normes qui les concernent. Tout se passe comme si elles avaient mieux résisté que les françaises, particulièrement au niveau local, au glissement de l'intégration vers l'assimilation à la culture masculine dominante. Cette impression mériterait d'être travaillée et confrontée. Elle se fonde dans mon analyse sur l'hypothèse que plus une société a des fondements patriarcaux, plus les femmes engagées dans une démarche d'émancipation ont à perdre à une intégration sur le mode de l'assimilation, et plus a contrario, elles ont intérêt à préserver et développer des espaces d'affirmation et de reconnaissance de leur identité. Et si les programmes "Il tempo della città" et la démarche d'égalité professionnelle à la Ville de Rennes avaient en commun d'être des

Europe : une mutation générale", Forum Européen Gender and the use of time, *Conférence sur la réglementation du temps de travail*, IEU, Florence.

¹² JUNTER-LOISEAU A (1995), "La loi française relative à l'égalité professionnelle, au-delà des apparences", *Nouvelles Questions Féministes*, Vol 16, n°1, Paris.

¹³ Parità Uomo-Donna, legge 10 Aprile 1991 n.125, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, *Diritto & Pratica del Lavoro* n19/1991.

formes de participation locale des
femmes à la définition d'une culture
commune intégrant leur manières de
voir et de penser le monde?



questions en débat

CHANGER LES RÈGLES DU JEU ?

par
Annie Fouquet
Sociologue et économiste
Centre d'Etudes de
l'Emploi

Partant de trois points de vue différents, l'organisation du temps des villes pour Carmen Belloni, la démarche d'égalité professionnelle pour Annie Junter-Loiseau, et l'aménagement du temps de travail pour Jean-Yves Boulin, ces trois textes racontent des expériences qui se répondent. Dans son introduction, Rachel Silvera a très bien décrit leurs ressemblances et différences. Sans y revenir, je centrerai mon propos sur trois aspects qu'illustrent ces expériences et qui me paraissent exemplaires : la transformation des modes de régulation publique, une autre approche de la citoyenneté et la question de la nature du temps à changer.

LA TRANSFORMATION DES MODES DE RÉGULATION PUBLIQUE

Au début de sa communication, Carmen Belloni signale deux éléments du débat politique et législatif italien : "la reconnaissance du droit au temps comme droit de citoyenneté, et la substitution d'une logique imposée (des horaires fixés par l'autorité) à une logique de coordination (négociation des horaires par les divers acteurs sociaux)". Plus loin, elle souligne que l'innovation sociale de ces expériences tient à "la recherche d'une méthode et non l'application rigide de règles bureaucratiques" et à "l'expérimentation." De même, Annie Junter-Loiseau parle de "transformer la méthode et le jeu des règles en privilégiant la négociation, le partenariat et la réversibilité". Le passage d'une logique imposée à une logique négociée illustre le changement des modes de régulation publique que certains auteurs anglo-saxons qualifient de "post-moderne", et que d'autres analysent comme le passage d'une rationalité substantive à une rationalité procédurale.¹

¹ J. LENOBLE et A. BERTEN, *Dire la norme, Droit, Politique et Énonciation*, LGDL et à la re-

DE LA RATIONALITÉ SUBSTANTIVE ...

Les formes les plus courantes aujourd'hui de régulation publique s'appuient sur les institutions créées au cours des deux derniers siècles dans un schéma positiviste de la société progressant vers une rationalisation croissante de la société. L'Etat bureaucratique, hiérarchisé, édicte des normes, des règles qui homogénéisent le social. L'Etat social traite la Question Sociale de l'époque (l'opposition du Capital et du Travail) en autant de questions "objectives" séparées (logement, santé, salaires, accidents du travail)². Il édicte des catégories d'ayant-droits par domaines (le salarié, le travailleur indépendant, le cadre, l'ouvrier, le consommateur, le chargé de famille, le chômeur, etc). Dans ce modèle, la rationalité est dite substantive, car l'Etat rationnel, comme l'entreprise rationnelle, prétend s'appuyer sur des faits objectifs dont la sociologie de Durkheim donne une version explicite : les faits sociaux existent, on peut les traiter comme des choses.

cherche menée pour la DGV (sous la direction de) Jean DE MUNCK, Jacques LENOBLE et Michel MOLITOR, *L'avenir de la concertation sociale en Europe*, Centre de philosophie du droit, Université Catholique de Louvain, Mars 1995.

² A la fin du siècle, il s'agit de séparer la Question Sociale en autant de questions segmentées pour éviter le conflit destructeur entre le Capital et le Travail, (travail, logement, migrations, fécondité, etc). C'est dans cet esprit qu'est créé l'Office du Travail en 1892. Sa mission est de décrire la réalité des conditions de vie et de travail des ouvriers pour sortir de l'affrontement idéologique, et donner des bases objectives à une action politique. Il s'agit de décrire le monde non à partir des idées, c'est-à-dire de l'idée que l'on s'en fait qui réfère au monde de l'idéologie, mais à partir des "faits sociaux traités comme des choses", à partir des objets qui existent *per se* (objectiver le réel). Les faits sociaux sont liés par des "lois" causales, dans un schéma explicatif linéaire. Les savoirs sont segmentés.

L'entreprise rationnelle est hiérarchique, elle sépare la conception de l'exécution, la vie au travail de la vie hors travail ; l'organisation du travail est taylorienne, le temps industriel est un temps abstrait, indéfiniment sécable, et agrégeable, indépendamment des personnes qui le vivent. L'Etat, en miroir, repose sur les mêmes repères cognitifs. Il sépare la conception de l'exécution : le législateur dit la norme à travers la Loi ; le fonctionnaire ou le juge appliquent des lois décidées en dehors d'eux et sans contexte. Du côté des acteurs, les citoyens délèguent leurs intérêts à leurs "représentants" nationaux qui font la Loi. L'Etat institutionnalise la représentation des intérêts par des acteurs génériques ("en soi"), les partenaires sociaux, la concertation est instituée. Le projet démocratique qui soutient ce modèle (ou cette construction cognitive), repose sur une perception du monde fondée sur un processus de rationalité objectivante du monde.

Or, ce modèle n'a jamais recouvert toute la diversité des situations. Il a toujours subsisté des poches où n'entrait pas cette homogénéisation du social³. Depuis les années soixante-dix, des mouvements sociaux avaient remis en question certains des sous-entendus de ce modèle. L'entrée des femmes dans le salariat avait notamment remis en cause le présupposé de la norme du salariat : masculin, à temps complet, dans une famille à un seul revenu, et contribué à faire éclater la séparation des sphères publiques, privées, marchandes, domestiques, etc⁴. Ce sont ces formes de compréhension du monde qui sont à l'épreuve.

³ Robert CASTEL, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard.

⁴ Annie FOUQUET, "La dynamique des recherches sur les femmes et le mouvement économique et social", in EPHESIA, 1995, *La place des femmes*, Ed La Découverte (coll. Recherches).

... A UNE RATIONALITÉ PROCÉDURALE

Dans la régulation procédurale, la loi ne prétend plus donner le contenu de la règle mais s'applique à définir la procédure qui permette de la construire. C'est une forme innovante et encore très éloignée de nos pratiques les plus courantes, car elle change le modèle cognitif sous-jacent. Elle s'initie dans un autre modèle démocratique, celui du citoyen acteur et non déléguant sa représentation dans une députation nationale. La construction européenne, comme la décentralisation sont porteuses de ce mouvement. Les directives européennes ne prétendent pas dire la norme, mais énoncer les grandes orientations dans lesquelles doivent s'inscrire les règles nationales, avec la mise en oeuvre d'un principe ignoré du modèle précédent, celui de la subsidiarité, qui laisse chaque niveau de décision contextualiser l'orientation générale. Les catégories dans lesquelles penser les acteurs et les actions ne sont plus des données en soi. Les lois deviennent des lois expérimentales (avec obligation d'évaluation et de modification subséquente, comme la loi sur le RMI, ou la Loi Quinquennale pour l'Emploi). L'Etat fait des expériences programmatiques.

Dans l'expérience française de Rennes et celle des villes italiennes, deux lois de type procédural ont donné l'impulsion aux mouvements décrits. En France, la loi de décentralisation qui donne aux collectivités locales un large champ d'action et la Loi sur l'Egalité Professionnelle, qui définit l'objectif à atteindre plus que les moyens pour y parvenir. En Italie, la Loi de 1990 sur l'autonomie locale et la Loi de 1991 sur la possibilité de mener de actions positives pour atteindre la parité.

Le papier de Annie Junter-Loiseau insiste sur les mots de "recherche-action", "expérimentation", "négociation", "réversibilité", "définir des procédures". Le papier de Carmen Belloni montre

qu'il ne s'agit plus de définir des publics-cibles (des catégories de l'action), mais d'embrasser l'ensemble des citoyens : le citoyen "normal", elle insiste sur l'*expérimentation* et le fait qu'il n'y ait pas de solutions préétablies (objectives), que c'est une construction *négociable* ; la ville est appréhendée comme un *système* (complexe avec interactions), et non comme une juxtaposition de questions séparées (logement, transport, ouverture des services publics, etc). Le monde n'existe pas en soi, mais selon la façon dont les acteurs le pensent (autre modèle cognitif).

Les normes ne sont pas prédéfinies, mais se construisent dans l'action. Les acteurs eux-mêmes ne sont pas désignés d'avance, mais différents selon les problèmes posés et les objectifs affichés ; ils s'imposent dans l'action. D'autres acteurs que les acteurs traditionnels entrent en scène. Dans la ville de Rennes, s'est constitué un Comité pour l'Egalité des Chances qui joue un rôle de veille lors de l'élaboration des règles collectives, comme les horaires d'ouverture des bureaux de l'Etat-Civil. L'exemple des villes italiennes montre l'alliance de trois groupes d'acteurs, non représentés dans le mode de régulation antérieur, les femmes de la ville concernée, les usagers des services publics, et les femmes cadres de l'administration, aidées par les élus (elles sont parfois, les trois à la fois). Les acteurs définissent eux-mêmes les modalités et les formes d'évaluation de leur action. C'est l'exemple du Conseil Permanent des Horaires qui regroupe un cocktail d'acteurs concernés.

Dans ce mode de régulation procédural, l'apprentissage collectif joue un rôle très important. Les acteurs apprennent à se vivre ensemble et à négocier pour le bien commun local. L'exemple des villes italiennes est là pour le montrer : ce sont les villes qui avaient déjà un passé ou des expériences dans cette direction (que les initiatives soient

parties de la municipalité ou des mouvements sociaux) qui ont profité des possibilités ouvertes par la Loi sur l'organisation sociale du temps.

SERVICE PUBLIC ET CITOYENNETÉ

Outre l'impulsion par la loi, les exemples français et italiens, comme d'autres cités par Jean-Yves Boulin, se focalisent sur l'amélioration des services publics. A Rennes, partant d'une démarche d'égalité professionnelle dans l'administration municipale, la démarche associe très vite l'objectif d'améliorer le service rendu. Carmen Belloni présente cet objectif comme un des facteurs de citoyenneté : le citoyen a droit à un service public efficace, les actions sont menées pour garantir l'égalité d'accès des citoyens aux services publics.

Parler de service public en termes de droit fondamentaux et non en termes d'organisation, recoupe les réflexions actuelles sur la définition d'un service public européen sous le terme de service universel. Au lieu de le définir par un mode d'organisation (monopole public, entreprise publique et statut des travailleurs), on les définit comme des droits (droit à la santé, à l'éducation, au transport, à la communication, etc), le rôle des pouvoirs publics étant d'en garantir l'exercice (et non de les produire directement), quelle que soit la forme sous laquelle le service est rendu (entreprise publique ou privée, concession, régie, ou une combinaison plurielle, etc)⁵.

Ces réflexions sous-tendent une transformation du modèle démocratique sous-jacent. Carmen Belloni utilise le concept de citoyen dans trois acceptions différentes qui réfèrent à trois formes de citoyenneté. Il y a le citoyen universel qui fait face à une bureaucra-

tie standardisée, (le citoyen "normal", usager des services publics), le citoyen consommateur de services (le client dans une logique consumériste), et le citoyen participant à l'organisation du service (le rapprochement entre le citoyen et l'administration). Ce troisième type de citoyen est celui qui entre dans la logique procédurale.

On peut exprimer ces trois formes du citoyen dans la typologie de Boltanski et Thévenot. La première serait de nature industrielle (le citoyen normé), la seconde serait de nature marchande (le citoyen client du service public), la troisième s'inscrirait dans une logique purement civique (le citoyen acteur de la démocratie). Tout se passe comme si la transformation des modes de régulation faisait passer du compromis civico-industriel, souvent décrit (l'universel et le standard), à un nouveau compromis qu'on pourrait qualifier de civico-marchand.

LE TEMPS MONNAYABLE ?

Ces expériences convergent aussi sur un autre point : "l'organisation du temps devient la métaphore de la discrimination des sexes" selon la jolie expression de Carmen Belloni. Un moyen d'y remédier est d'organiser des échanges de temps. Les expériences présentées n'en sont qu'à leur début. Elles posent des problèmes conceptuels, pratiques et politiques (au sens noble).

Deux expériences tentent de "capitaliser" le temps : c'est le Compte Epargne-Temps à Rennes, la Banque du Temps en Italie. Dans les deux cas, la métaphore est monétaire. Le Temps devient une monnaie qui se comptabilise, s'accumule, s'échange, selon les trois fonctions de la monnaie⁶. Comme en matière de crédit, cela ne peut

⁵ Antoine LYON-CAEN, mars 1996, *Le service public et l'Europe*, Etude (Institut International de Paris la Défense).

⁶ C'est une monnaie qui ne devient pas un capital au sens où il ne produit pas d'intérêt.

fonctionner que sur la confiance dans la garantie donnée par le Prince, ici la collectivité locale ou une association reconnue. Carmen Belloni parle à ce propos d'hybridation des ressources dans un sens qui rappelle l'économie solidaire de Jean-Louis Laville pour développer les services de proximité (essentiellement les services aux personnes)⁷. Les exemples d'échange de temps sortent-ils du cadre des services aux personnes? A-t-on observé des échanges d'une heure d'avocat contre une heure de femme de ménage?

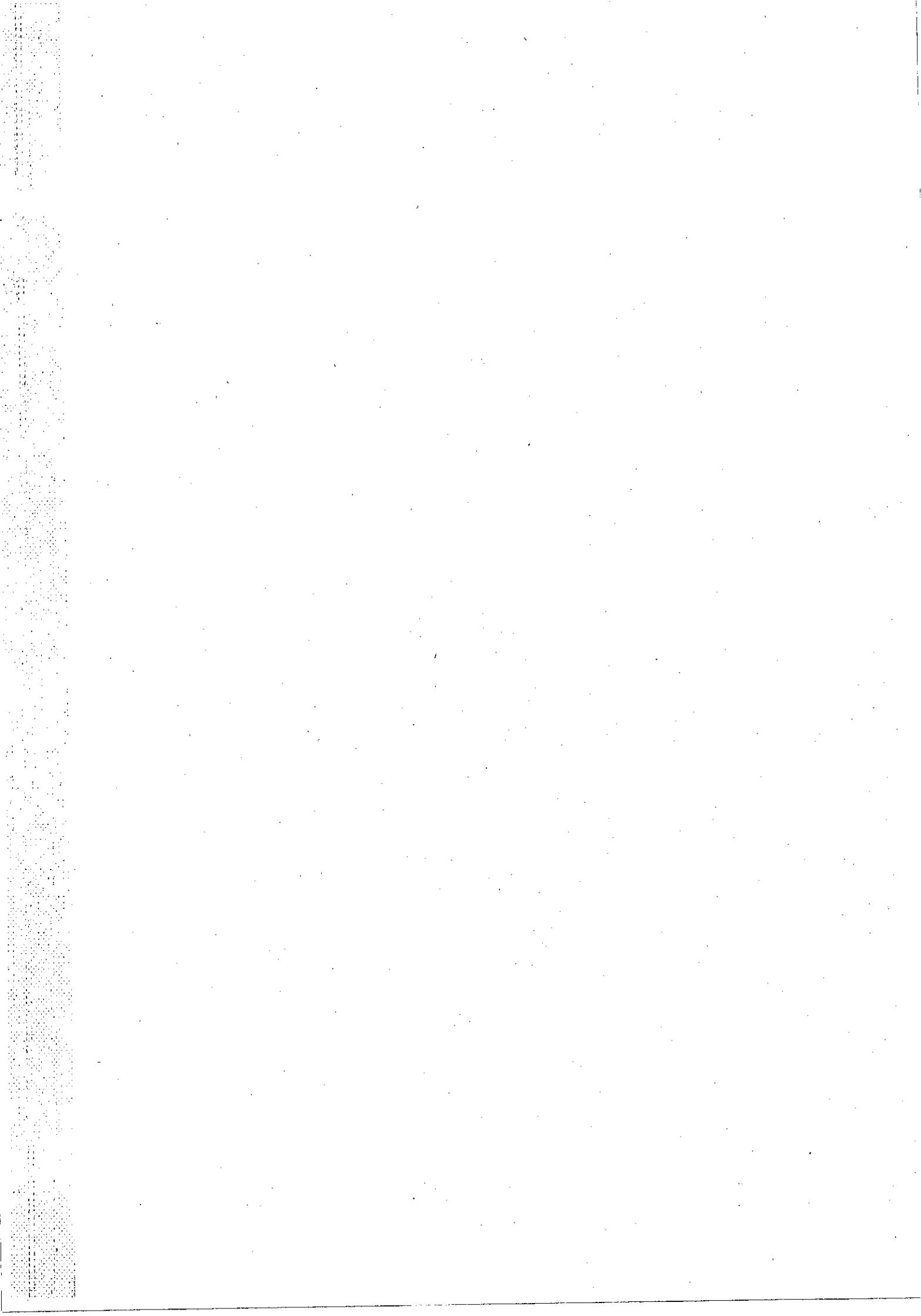
Ces échanges non monétaires gérés collectivement rappellent les Réseaux d'Echange de Savoir⁸. Mais ici l'analogie monétaire est plus poussée. Car l'unité de compte est le temps, et non un service global évalué grossièrement contre un autre service global. Cette transformation du Temps en Monnaie pose problème. Quand je l'ai fait, il y a quelques années, pour quantifier le travail domestique⁹, cela restait dans le registre purement spéculatif (de l'"économique-fiction"). L'objectif de cette quantification monétaire du travail domestique était uniquement d'en montrer l'importance dans le seul langage légitime en matière économique : celui de l'unité monétaire, et non de proposer un passage à l'acte. Ici, cela devient une pratique concrète qui extériorise sous une forme collective (publique ou associative) un échange de don, contre-don.

Quelles en sont les conséquences? Sort-on de la sphère traditionnelle de l'échange domestique entre femmes et entre générations? Qui en tire avantage?

⁷ Jean-Louis LAVILLE (dir.), 1994, *L'économie solidaire, une perspective internationale*, Desclée de Brouwer.

⁸ HEBERT-SUFFRIN C, HEBERT-SUFFRIN M, 1992, *Echanger les savoirs*, Paris, Desclée de Brouwer.

⁹ Anne CHADEAU et Annie FOUQUET (1981), "Peut-on quantifier le travail domestique?", *Economie et Statistique* n° 136

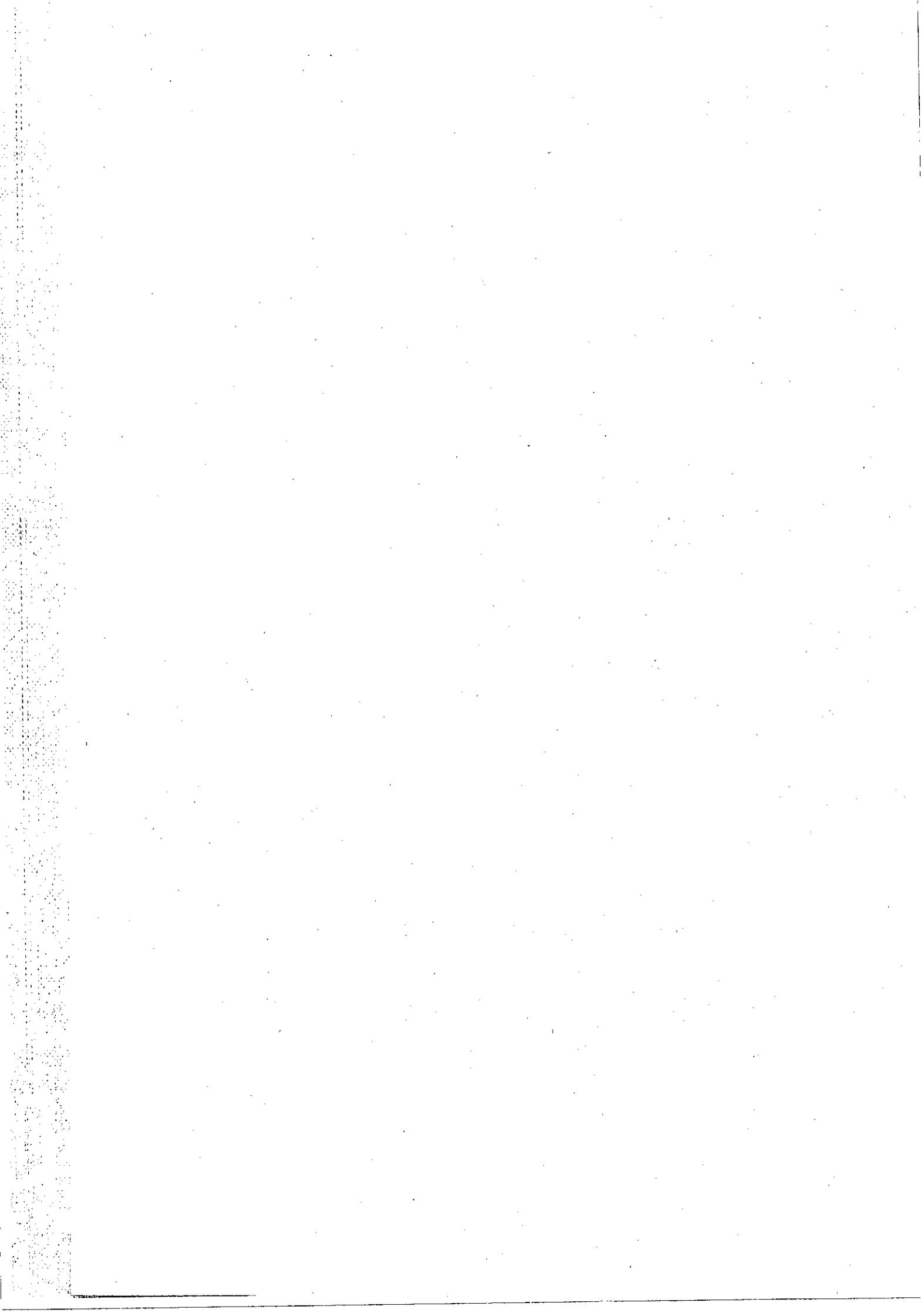


Repères bibliographiques

Temps choisi, temps contraint : le temps des villes

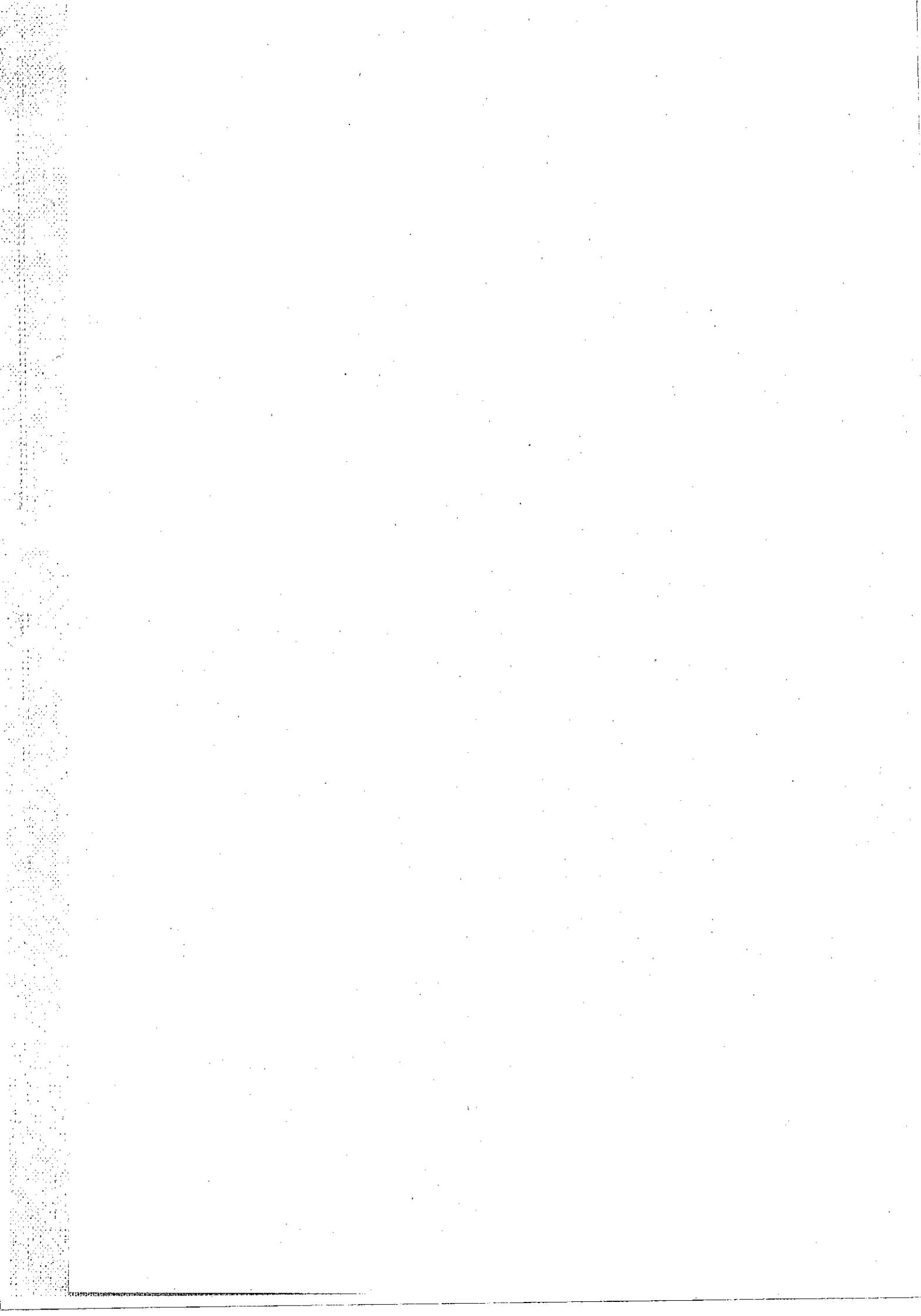
par Rachel Silvera
économiste
Set-Metis - Université Paris X

- BELLONI, C. (1995), *Policies concerning the organization of time in Italian Cities*, Forum European Gender and the Use of time, Séminaire du 16 mars 1995, IEU, Florence.
- BOISARD, P. (1996), *L'aménagement du temps de travail*, P.U.F. Que Sais-je.
- BOULIN, J.-Y., CETTE G., TADDEI, D., (1993), (dir), *Le temps de travail*, Syros, Futuribles, 254 p.
- BOSCH, G., DAWKINS, P., MICHON, F., (1994), *Time are changing., Working time in 14 industrialised countries*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 323 p.
- CETTE, G., TADDEI, D., (1995), *Temps de travail, modes d'emploi, vers la semaine de 4 jours ?*, La Découverte, 250 p.
- DARES - Commissariat au Plan (1995), *Réduction du temps de travail*, Journée thématique.
- DARES, *Le travail à temps partiel*, (1995), Les Dossiers thématiques, INSEE, Liaisons Sociales, n°2.
- HATCHUEL, G. et alii. (1993), *Aspirations et freins au travail à temps partiel dans la fonction publique*, CREDOC.
- HIRATA H. et SENOTIER D. (1996) (dir.) *Femmes et partage du travail*, Syros, Paris, 281 p.
- HOFFMANN, R. et LAPEYRE, J. (1995), (dir), *Le temps de travail en Europe, Organisation et réduction*, Syros, 295 p.
- HANTRAIS, L. et LETABLIER M.-T., (1995), *La relation Famille - Emploi, Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Dossier 6, Centre d'Etudes de l'Emploi.
- RIGAUDIAT, J. (1993), *Réduire le temps de travail*, Syros, 231 p.



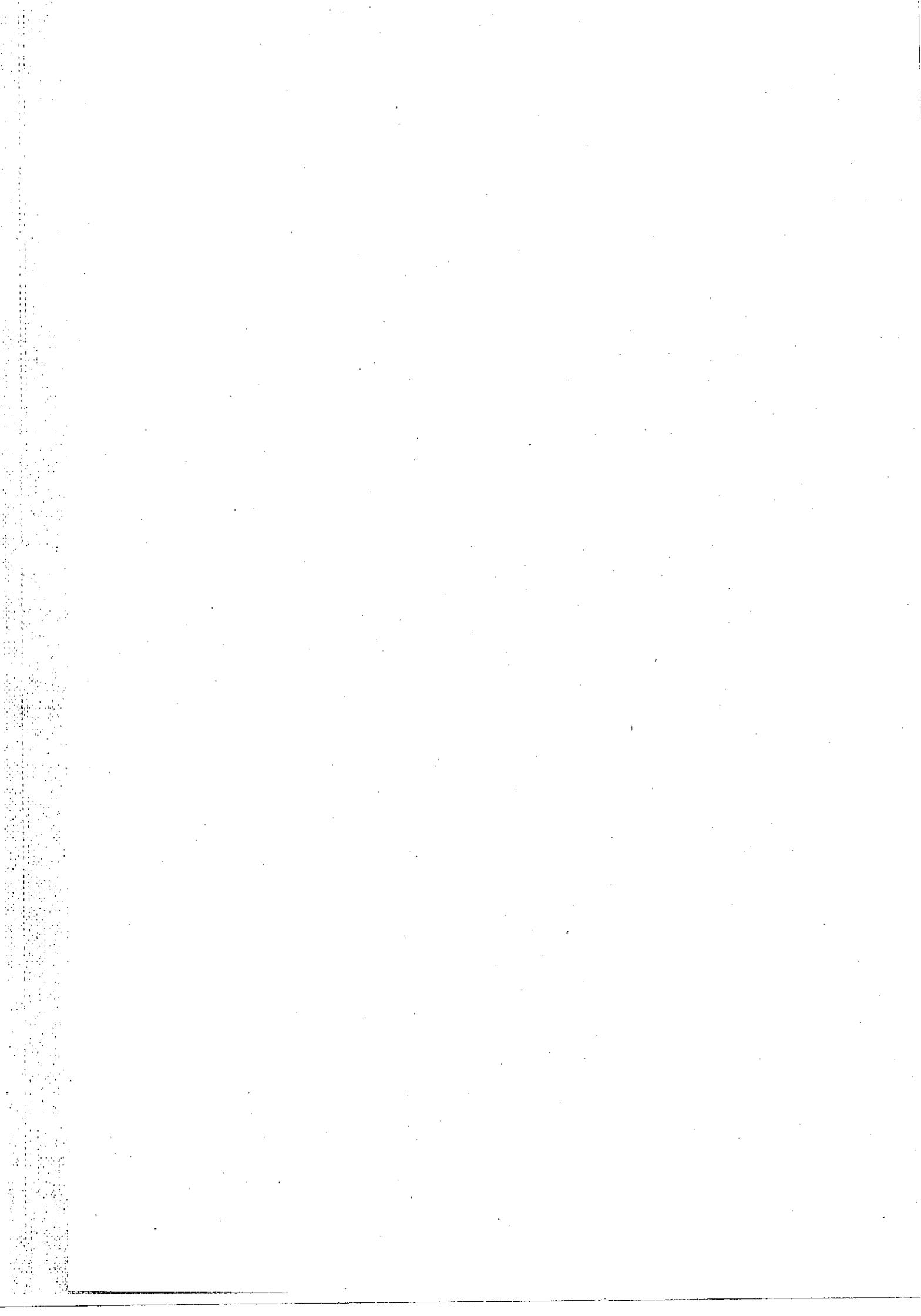
3

Publications,
bibliographies
et résumés



Ouvrages reçus

- ABAKABA et VIWIV, *L'égalité des salaires en pratique*, VDF Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 1996, Zürich, 160 p.
- ALONZO P., *Femmes employées. La construction sociale sexuée du salariat*, L'Harmattan, coll. "Logiques Sociales", Paris, Juillet 1996, 238 p.
- DE SINGLY F., *Le soi, le couple et la famille*, Ed. Nathan, Coll. "Essais et recherches", Paris, 1996, 255 p.
- DENIOT J. ET DUTHEIL C., (sous la direction de) *Métamorphoses Ouvrières*, L'Harmattan, coll. "Logiques Sociales", Paris, 1996, 2 tomes.
- LA CHAISE G., *Crise de l'emploi et fractures politiques*, Presses de Sciences Po, Paris, 1996, 340 p.
- SILVERA R., *Le salaire des femmes, toutes choses inégales...*, avec la collaboration de D. Anxo, M. Johansson et N. Sonnac, Documentation Française, Coll. "Droits des Femmes", Juin 1996, 176 p.
- ZAIMAN C., *La mixité à l'école primaire*, L'Harmattan, Coll. "Bibliothèque du Féminisme", Paris, 1996, 236 p.



Thèses

Thèses soutenues

GARDEY Delphine, *Un monde en mutation, les employés de bureau en France. 1890-1930, féminisation, mécanisation, rationalisation*. Thèse de doctorat d'histoire préparée sous la direction de Michelle Perrot et soutenue en janvier 1995 à l'Université Paris 7, 946 p. , 3 tomes.

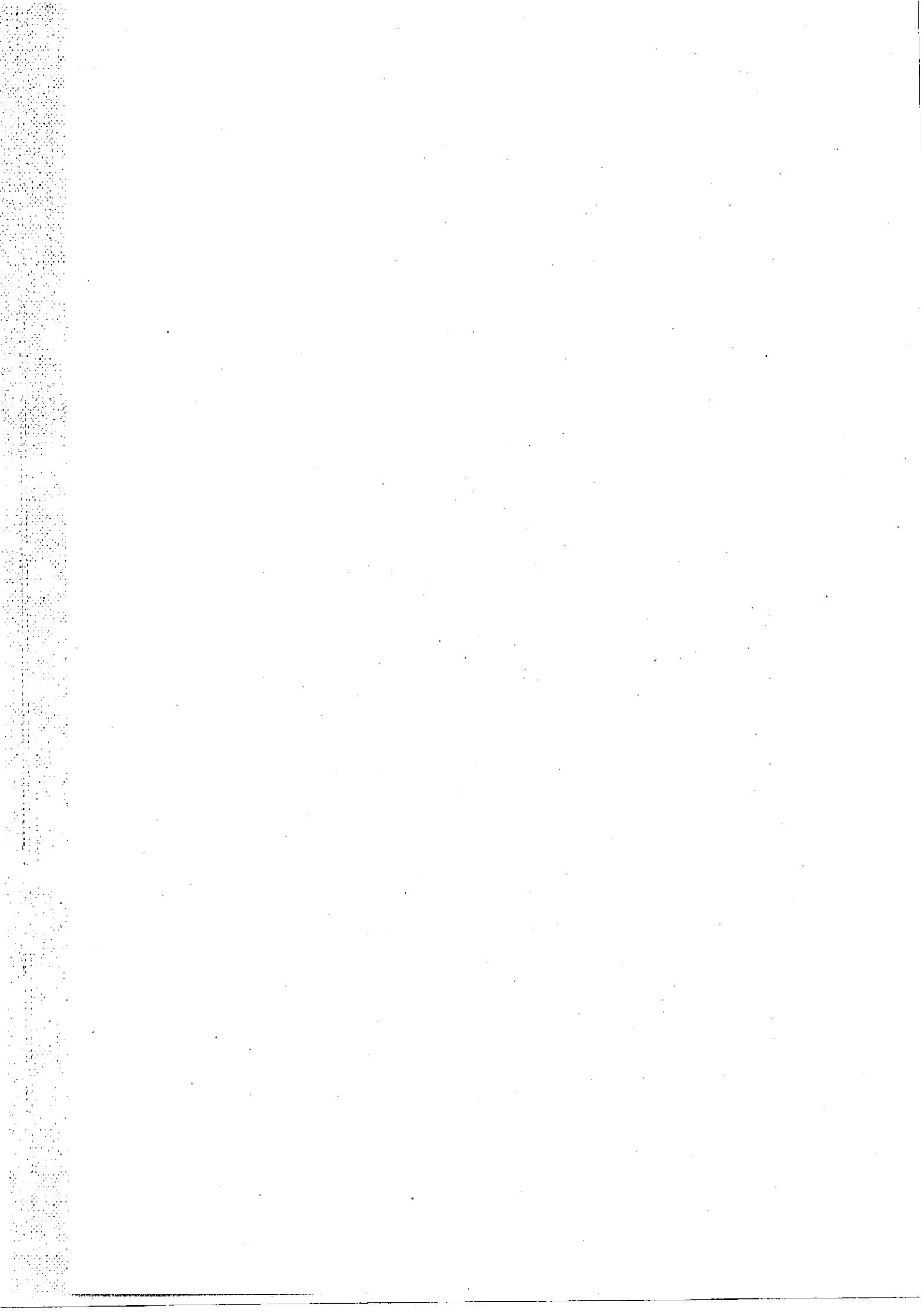
SINEAU Mariette, *La politique : un enjeu majeur dans les rapports de pouvoir entre sexes*. Thèse d'Etat sur travaux soutenue à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris le 27 février 1996, sous la direction de Pascal Perrineau, 104 p.

Thèses en cours

CARDON Philippe, *Identité sociale et professionnelle des épouses d'agriculteur : entre adaptation et négociation au sein de l'entreprise familiale de production*. Thèse de sociologie en cours, sous la direction de Dominique Jacques-Jouvenot à l'Université de Franche-Comté.

OBERSOON Sandrine, *Construction identitaire de femmes en "difficultés" intégrées dans des dispositifs d'insertion*. Thèse de sociologie en cours, sous la direction de Francis De Chassey à l'Université de Franche-Comté.

PAILHÉ Ariane, *La division sexuée du travail dans les pays d'Europe centrale en transition*. Thèse d'économie en cours sous la direction de Dominique Redor à l'Université de Paris I.



Bibliographies internationales

Canada

par Diane-Gabrielle Tremblay
économiste
Télé-Université de l'Université du Québec

- ARMSTRONG, P. ET ARMSTRONG, H. (1994) *The Double Ghetto : Canadian Women and their Segregated Work.* Toronto, McClelland and Stewart, 3^{ème} édition.
- BEAUREGARD, M. (sous la dir.) (1994) *Le maintien des femmes dans les secteurs non traditionnels.* Québec, Chaire d'étude sur la condition des femmes, Université de Laval.
- BELLEMARE, D., POULIN SIMON L., TREMBLAY D.-G. (1995) "Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : une perspective économique" dans *Entre travail, retraite et vieillissement : le grand écart*, sous la direction de A.-M. Guillemard, J. Légaré et P. Ansart, Paris, L'Harmattan.
- BELLEMARE, D., POULIN SIMON L., TREMBLAY D.-G. (1995) "Vieillesse, emploi, préretraite ; les facteurs socio-économiques influant sur la gestion de la main-d'œuvre vieillissante. *Relations industrielles*, vol.50, n° 3, 1995, p. 483-514.
- BELLEMARE, D., DUSSAULT G., POULIN SIMON, L. ET TREMBLAY, D.-G. (1996) *L'emploi, le travail et les relations professionnelles : la vision des économistes du travail nord-américains.* À paraître dans un ouvrage collectif sous la direction de Murray G. et Morin M.-L. Québec/Paris, Presses de l'Université de Laval et DARES, Ministère français du travail.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1994) *Actes du symposium ACFAS : Les femmes et le travail : dépasser les obstacles et les résistances.* Québec, Conseil du statut de la femme.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1996) *Portrait statistique de la situation du marché du travail pour les femmes (Montréal et Québec).* Québec, Conseil du statut de la femme.
- DAGENAIS H. (sous la dir. de) (1996) *Science, conscience et action ; 25 ans de recherche féministe au Québec.* Montréal : Les éditions du remue-ménage, 300 p. (3 articles relatifs au marché du travail et genre : R. Dandurand, F. Descarries et C. Corbell, D.-G. Tremblay).

- DAGENAIS H. (sous la dir. de) (1996) "La vie quotidienne des professeurs d'université". Actes du colloque organisé par le Comité des femmes en milieu universitaire de la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université, à Ste-Foy, le 26 mars 1996. *Les Cahiers de la FQPPU*, N°1, 71 p.
- RECHERCHES FEMINISTES, vol.9, n° 1. Numéro thématique sur "Femmes et technologies" incluant 4 textes sur le marché du travail, la technologie et les femmes au Québec (de P. Tancred et K. Messing ; A. Soares ; E. Lebel et M. Lavallée, D.-G. Tremblay et M. de Sève).
- TANCREP P. (1995) "Women's Work : A challenge to the Sociology of Work" *Gender, Work and Organization* 2, 1 : 11-22.
- TREMBLAY D.-G. (1995) *Technologies et organisation du travail dans les bureaux : d'hier à aujourd'hui*. Québec, Presses de l'Université du Québec, 350 p.
- TREMBLAY D.-G. et De Sève M.-K. (1996) "Un pas en avant, un pas en arrière. Formes persistantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles". *Cahier de recherche* n°96-6. Montréal : Direction de la recherche, Télé-Université.

Portugal

par Virginia Ferreira
sociologue
Université de Coimbra - Portugal

- ARAUJO H., (1995) "As Professoras Primárias e as suas Histórias de Vida : das origens aos primeiros anos de vida profissional", *Educa o, Sociedade e Culturas* 3, 7-36.
- BRASSLOFF A. (1995) "Portuguese Women Between Revolution and Recession : Gender in Decision Making and Employment", *Journal of Area Studies* 6 (Spring), 83-95.
- CAN O D. (1996) *As Mulheres no Censo de 1991*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres.
- FERREIRA V. (1994) "L'emploi des femmes dans les pays semi-périphériques de l'Europe. Analyse du cas portugais" in *Cahiers du G d sst* 9/10, 1994, 5-31.
- FERREIRA V. (1995) "Clerical Work, Gender and Technological Change in Portugal", in W. Littek and T. Charles (eds.) *The new Division of Labour - Emerging Forms of Work Organisation in International Perspective*, Berlin & New York, De Gruyter, 419-435.
- LOPES M., PERISTA H. (1996) *Tendências e Perspectivas para o Emprego Feminino nos Anos 90*, Lisboa, CISEP, Rede de Peritos sobre a Posi o das Mulheres no Mercado de Trabalho.
- SILVA M., PERISTA H. (1995) *As Portuguesas e a Uni o Europeia - Prospectiva para a A o*, Lisboa, Comiss o para a Igualdade e os Direitos das Mulheres.

Belgique
francophone

par Monique Chalude

sociologue

Chalude, Vandecappelle & Associates

- BEAUCHESNE, M.-N., ZAÏD, L. et VOGEL-POLSKY, E. (1994) (sous la dir. de) *Women's Studies - Manuel de ressources*, avec le concours pour les séminaires du Commissariat Général aux Relations Internationales de la Communauté française de Belgique (CGRI), Bruxelles. Services Fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles - Programme de Recherche en Sciences Sociales, septembre 1994, 249 p.
- BELIN E. et AL. (1995) *Le sens au quotidien. Recherche avec des jeunes femmes en situation précaire*, Programme de Recherche en Sciences Sociales de SSTC (1990-1994), Bruxelles, Services Fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles, 197 p.
- CHALUDE, M. (1994) "La gestion de carrière au féminin" in *Gestion 2000*, vol. 10, n° 6, pp. 96-105.
- SERVICE D'ETUDES DE L'INTERREGIONALE WALLONNE DE LA FGTB (1993), *L'emploi dans tous ses états. Réduction du temps de travail, prépension, temps partiel, pause-carrière, travail intérimaire... Analyse et positions*, Bruxelles, février, 65 p.
- GUBIN, E. et RICHARD, F. (1994), "Le travail des femmes à Bruxelles et à Marseille (1840-1960). Regards croisés." in *Documentation bruxelloise*, n° 3, 150 p.
- HECQ, C. et MEULDERS, D. (1993) *Fixation des salaires et ségrégation sexuelle de l'emploi en Belgique*, Rapport final, Bruxelles, Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA), Avril, 170 p.
- HECQ, C., MEULDERS, D. et RUIZ TORRES R., (1994) *L'évolution des modalités et de la durée du travail des hommes et des femmes : vers une intégration ou une segmentation du marché du travail*, Etude réalisée pour l'Unité Egalité des Chances de la DG V des Communautés Européennes - Groupe d'experts. Les femmes dans l'Emploi. Bruxelles, Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA), avril, 116 p. + annexes.

Les Hommes, le Temps Professionnel, Familial et Ménager, (1996) Editions Savoir +, CERINM, vol. I (126 p.) et vol. II (126 p.).

PLASMAN, R. et AL. (1994) *Les femmes d'Europe sur le marché du travail*, L'Harmattan, Coll. "Logiques Sociales", Série Démographie, Paris, 293 p.

"Le travail de nuit des femmes", (1994) *Chronique Féministe*, n° 52, Bruxelles, avril/mai, 78 p.

"Le travail des femmes", (1994) *Les Cahiers du GRIF*, Bruxelles, Editions Complexe, 153 p.

Résumés

Léa BATTISTONI

"Les paradoxes de l'emploi féminin en Italie"

En partant des théories analysant la ségrégation du marché du travail, on remarque que les raisons traditionnellement avancées par les employeurs pour expliquer un traitement différencié entre la main-d'œuvre masculine et féminine ne sont plus fondées. L'analyse des données concernant l'emploi des femmes dans les deux derniers recensements montre que cette ségrégation se maintient néanmoins, sous des formes différentes mais non moins importantes. Le problème de la "condition féminine" reste donc entier et les raisons semblent devoir être cherchées dans le rapport production-reproduction ainsi que dans la conception actuelle, socialement partagée, du rapport entre travail et non-travail. L'avènement du nouveau paradigme post-industriel renverse le lien entre ces deux termes en conférant une valeur positive au non travail dans la production économique et, au vu des transformations en cours, permet d'imaginer la solution suivante : transformer les différents systèmes de formation (école, université, entreprise, etc.) par l'introduction de nouveaux modèles de formation expérimentés au cours des dix dernières années par le système de formation continue pour les femmes et fondés sur des modèles de connaissance et d'apprentissage par genre.

Michael WHITE

"Compétences et qualité de la vie professionnelle : différences de sexe en Grande-Bretagne"

La Grande-Bretagne a connu une élévation rapide des qualifications et des compétences ainsi que de l'autonomie dans le travail. On examinera ici en quoi les femmes ont été concernées par ce mouvement et les conséquences que cela a pu entraîner sur la qualité de leur vie professionnelle. Ces résultats font apparaître que le niveau des compétences s'est élevé plus rapidement pour les femmes que pour les hommes mais que cette évolution a été limitée sur le plan qualitatif. De plus, ces changements n'ont pas eu d'impact positif sur la qualité de la vie au travail des femmes;

Olivier LIAROUTZOS

"Le métier de secrétaire en re-formation"

Il est toujours hasardeux de parler des "secrétaires" tant la diversité de leurs situations professionnelles s'oppose à toute tentative de généralisation. Comment un questionnement relatif à l'emploi et la formation peut-il s'accommoder d'une hétérogénéité intrinsèque qui tient notamment aux différences entre milieux d'insertion (privé/public, grandes/petites entreprises, secteurs d'activité) et entre statuts (employés, professions intermédiaires, cadres) ? Il convient de se demander dans ces conditions à quels contenus du travail et à quels métiers l'on se réfère à propos du secrétariat. Cet effort de définition et de structuration aide à interpréter les évolutions des effectifs de cette population et rétrospectivement, à infirmer les prévisions des années quatre-vingt qui appréhendaient l'implantation des micro-ordinateurs comme une menace. Ce mode de lecture est aussi l'occasion d'interroger le système éducatif sur sa façon de préparer au secrétariat, sachant par exemple, qu'il existe pas moins de six diplômes. Enfin, on remarquera que les enjeux présentés à travers ce bref panorama sont relativement peu débattus dans la mesure où la représentation professionnelle fait défaut tant du côté des employeurs que des salariés. Ce handicap n'est pas pour autant irrémédiable.

Maria-Carmen BELLONI

"Les politiques du temps des villes en Italie"

L'analyse des données de budget-temps a montré que la division du travail entre femmes et hommes, surtout en Italie, est largement déséquilibrée. De plus, la complexification de la vie quotidienne moderne se traduit par une difficulté croissante de conciliation entre temps personnel, temps sociaux et temps de l'organisation des services publics. Une direction proposée en Italie pour la réduction des inégalités liées à la mauvaise organisation du temps public et du temps familial est l'introduction des politiques urbaines des temps, qui répondent à une double nécessité : augmenter la flexibilisation et la personnalisation des temps, préserver un cadre de coordination générale. Les caractéristiques de ces politiques sont la capacité de négociation publique des temps privés, l'introduction de formes d'innovation dans le gouvernement des villes et la promotion de la participation des citoyens/nes.

Jean-Yves BOULIN

**"Organisation sociale du temps et genre :
les politiques du temps des villes en Europe"**

La ville a, jusqu'à présent, essentiellement été appréhendée en termes d'espace. Ce n'est que tout récemment que la question des temporalités urbaines retient l'attention des chercheurs et des décideurs. Cette communication vise à rendre compte des recherches et expérimentations menées sur ce thème dans quelques pays européens en se centrant sur les problèmes qui sont à l'origine de cette évolution nouvelle ainsi que sur ses principaux points d'application. Elle cherchera également à analyser la logique qui conduit les femmes à être un acteur central de cette dynamique porteuse d'une nouvelle culture du temps.

Annie JUNTER-LOISEAU

**"Le temps des unes, le temps des autres :
l'exemple de la ville de Rennes"**

A la suite d'une étude sur la situation des femmes cadres à la Ville de Rennes, une démarche d'égalité des chances entre les femmes et les hommes a vu le jour au sein de l'Administration municipale. Au coeur de cette démarche, les femmes ont placé la question du rapport au temps et élaboré un certain nombre de propositions. Quelles sont les convergences entre cette expérimentation sociale et les programmes "Il tempo della Città" initiés par les Villes Italiennes ? Les unes et les autres sont des critiques du modèle temporel "androcentré" des organisations et des tentatives d'introduction par les femmes de modèles alternatifs prenant en compte leurs expériences du temps. L'étude de la question de la transposition de ces expériences est très liée à celle du mouvement social des femmes et à sa possibilité d'introduire dans le débat sur le temps de travail une "épistémologie du genre".

Summaries

Léa BATTISTONI

"Paradoxes of female employment in Italy"

With a focus on theories examining the sexual division of the workforce, we see that traditional arguments used by employers to explain differential treatment of men and women are no longer founded. Data analysis of female employment from the last two censuses still, however, reveals a segregation (perhaps in a different form, yet present nevertheless). Hence this "condition" for women in the Italian workforce remains, and it seems that the explanations lay not only in the relationship between production and reproduction but also in the current, widely held view of the relationship between activity and inactivity. The arrival of a new post-industrial paradigm reverses the link between these two terms by assigning a positive value to the role of inactivity in economic production. In the light of current transformations, this allows us to imagine the following solution: a transformation of different educational and training systems (secondary schools, universities, businesses) by introducing new learning models founded on gender consciousness which have been tested over the last decade by the system of continuing education for women.

Michael WHITE

"Competances and the quality of professional life : gender differences in Great Britain"

In Britain, there has been a rapid increase in levels of qualification and skill, and a development of greater autonomy in work. The paper considers the participation of women in these changes, and the qualitative consequences for their working life. The findings show that the skill levels for women have been increasing more rapidly than for men, but in a qualitatively limited way. Further, the changes have not had a positive impact on women's quality of working life.

Olivier LIAROUTZOS

"The changing secretarial career"

It is always hazardous to speak simply of "secretaries"; the wide variety of positions they occupy in the workforce defies any such attempt to generalize. How can an exploration of employment and educational training take into account an intrinsic heterogeneity which is caused by differences between entry background (private/public, large/small businesses, sector of workforce) and status (employees, middle management, executives)? One must then consider which type of work and job description is involved when discussing "secretarial" work. This attempt to define and structure "the secretariat" helps in interpreting the numeric evolution of this population, and, retrospectively denounce the 1980's predictions that viewed the development of micro computers as a threat. This perspective is also the occasion to question the educational system on the way it prepares for a secretarial career (keeping in mind that it offers six diplomas in this field). Finally, we can note that the issues presented by this brief overview are rarely a point of contention; professional organization does not exist for employees or employers. This obstacle, however, can be overcome.

Maria-Carmen BELLONI

**"Notions of urban time
and municipal public policies in Italy"**

Analysis of data regarding time budgeting revealed a significant inequality between men and women in the workforce, especially in Italy. Moreover, the increasing complexity of modern, daily life can be translated by a rising difficulty in managing personal time, social time, and time spent organizing public services. In Italy a current tendency to reduce gender inequalities linked to the poor organization of public and family time is to introduce urban public policy concerning time. This proposition responds to a double necessity: an increase in flexibility and personalization of time while maintaining a general organizational framework. These proposed policies are characterized by public negotiation of private time, introduction of innovative forms to city government, and open doors to citizen participation.

Jean-Yves BOULIN

**"Gender, notions of urban time
and municipal public policies in Europe"**

Cities have, until now, been essentially understood in terms of space. It is not until recently that the question of urban aspects of time attracts the attention of researchers and decision makers. The objective of this article is to take into consideration the research and experiments lead on this theme in several European countries while concentrating on the problems inducing this new evolution as well as its different manifestations. This article will also attempt to analyze what makes women central actors in what seems to be a movement introducing a new culture of time.

Annie JUNTER-LOISEAU

**"A matter of time :
equal opportunity policies in Rennes"**

Following a study on female executives in Rennes, a step towards equal opportunity for men and women took place in the heart of the city's administration. Women introduced the question of time management and elaborated a certain number of propositions. What does this social experiment have in common with the "tempo della Città" programs in Italian cities? It represents a critique of an organizational androcentric model and an attempt by women to introduce alternative models which take their experience of time into consideration. The question of transposing this experience is closely linked to that of the women's movement and its capacity to introduce "gender epistemology" into the debate on time and work.

Résumés traduits du français par Amélia Irion.

Zusammenfassungen

Léa BATTISTONI

„Die Paradoxe der Frauenbeschäftigung in Italien“

Von den Segregationstheorien des Arbeitsmarktes ausgehend gelangt man zu dem Schluß, daß die von den Arbeitgebern traditionellerweise vorgebrachten Gründe für die Ungleichbehandlung der männlichen und weiblichen Arbeitskräfte nicht mehr zutreffen. Die Analyse der Frauenbeschäftigungsentwicklung anhand der beiden letzten Volkszählungen zeigt jedoch, daß die Segregation weiterhin in anderen Formen, aber nichtsdestoweniger besteht. Das Problem der „weiblichen Kondition“ bleibt also gänzlich bestehen. Die Gründe hierfür scheinen im Produktions-Reproduktionsverhältnis wie auch in der aktuellen sozial anerkannten Konzeption des Verhältnisses von Arbeit und Nicht-Arbeit zu liegen. Die Erscheinung des neuen postindustriellen Paradigmas dreht die Verbindung zwischen diesen beiden Begriffen um, indem der Nicht-Arbeit in der wirtschaftlichen Produktion ein positiver Wert zuerkannt wird, was in Hinsicht auf die laufenden Veränderungen folgende Lösung möglich erscheinen läßt: die Umwandlung der verschiedenen Ausbildungssysteme (Schule, Universität, Betrieb, etc.) durch die Einführung neuer, während der letzten zehn Jahre durch das Weiterbildungssystem für Frauen getestete Ausbildungsmodelle, die auf geschlechterspezifische Lernmethoden und -inhalte aufbauen.

Michael WHITE

„Kompetenzen und Qualität des Berufslebens : Geschlechterunterschiede in Großbritannien“

Großbritannien hat eine schnelle Qualifikations- und Kompetenzsteigerung, sowie der Arbeitsautonomie erfahren. Wir werden hier untersuchen, inwiefern die Frauen von dieser Bewegung betroffen wurden und welche Auswirkungen dies auf die Qualität ihres Berufslebens haben konnte. Die Ergebnisse zeigen, daß das Kompetenzniveau schneller für die Frauen als für die Männer gestiegen ist, aber daß diese Entwicklung auf den qualitativen Bereich begrenzt blieb. Außerdem haben diese Veränderungen keinen positiven Einfluß auf die Lebensqualität der Frauen während der Arbeit.

Olivier LIAROUTZOS

„Der Beruf der Sekretär in Re-formierung“

Es ist immer sehr gewagt von „Sekretären/innen“ zu sprechen, so sehr stellt sich die Verschiedenheit ihrer beruflichen Situationen jedweden Versuch einer Verallgemeinerung entgegen. Wie kann eine Untersuchung der Beschäftigung und der Ausbildung einer inneren Heterogenität gerecht werden, die vor allem mit den unterschiedlichen Integrationsmilieus (privat/öffentlich, große/kleine Betriebe, Beschäftigungssektoren) und den Statusunterschieden (einfache, qualifizierte, leitende Angestellte) zusammenhängt? Unter diesen Bedingungen empfiehlt es sich, sich über die Arbeitsinhalte und die Berufe klarzuwerden, auf die man sich hinsichtlich des Sekretariats bezieht. Dieser Definitions- und Strukturierungsversuch hilft bei der Interpretation der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen dieser Bevölkerung und im nachhinein bei der Widerlegung der Befürchtungen der 80iger Jahre, die eine Bedrohung durch die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung voraussagten. Dieser Sichtwinkel gibt auch Anlaß, das Bildungssystem nach den Vorbereitungsverfahren auf das Sekretariat hin zu untersuchen, da es z.B. nicht weniger als sechs verschiedene Abschlüsse gibt. Schließlich gelangen wir zu der Feststellung, daß die in diesem kurzen Panorama behandelten Fragen relativ wenig debattiert werden, da eine Berufsvertretung weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite existiert. Was jedoch nicht bedeutet, daß dieses Handicap unüberwindlich wäre.

Maria-Carmen BELLONI

„Die Zeitpolitik der italienischen Städte“

Die Analyse von Zeit-Budgets hat gezeigt, daß die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in Italien reichlich unausgeglichene ist. Außerdem übersetzt sich die Komplexifizierung des modernen täglichen Lebens durch eine wachsende Schwierigkeit, persönliche (Frei)zeit, soziale Zeit und die Organisationszeit der öffentlichen Dienste miteinander zu vereinbaren. Um die mit der schlechten Organisation der öffentlichen und der familiären Zeiteinteilung zusammenhängenden Ungleichheiten zu reduzieren, wurde in Italien unter anderem die Einführung einer urbanen Zeitpolitik vorgeschlagen, die einer doppelten Notwendigkeit Rechnung tragen würde: stärkere Flexibilisierung und Individualisierung der Zeit(einteilung) und Beibehaltung eines allgemeinen Koordinationsrahmens. Diese Politiken charakterisieren sich durch die Öffentlichkeit der Koordination der privaten Zeit, die Einführung von Innovationen in die städtischen Regierungsgremien und die Förderung der Bürgerbeteiligung.

Jean-Yves BOULIN

**„Die soziale Zeiteinteilung und das Geschlecht:
die Zeitpolitik der europäischen Städte“**

Die Stadt ist bis heute fast ausschließlich unter dem Aspekt des Raumes untersucht worden. Erst seit sehr kurzer Zeit zieht die Frage der urbanen Zeitlichkeit die Aufmerksamkeit von Seiten der Forscher und der Entscheidungsträger auf sich. Dieser Beitrag soll einen Überblick über die zu diesem Thema in einigen europäischen Ländern bestehenden Untersuchungen und Experimente geben, wobei der Schwerpunkt auf den Ursachen dieser neuen Entwicklung sowie auf ihren hauptsächlichlichen Anwendungsmöglichkeiten liegt. Weiterhin wird versucht aufzuzeigen, weshalb die Frauen ein zentraler Akteur dieser tragenden Dynamik, oder, so scheint es uns, dieser neuen Zeitkultur, sind.

Annie JUNTER-LOISEAU

**„Die Zeit der einen,
die Zeit der anderen: das Beispiel
der Stadt Rennes“**

Im Anschluß an eine Studie über Frauen in Leitungspositionen der Stadt Rennes wurde eine Maßnahme zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung ergriffen. Die Frauen haben die Frage nach dem Verhältnis zur Zeit in den Mittelpunkt gestellt und eine Serie von Vorschlägen entwickelt. Welche Überschneidungen gibt es zwischen diesem sozialen Experiment und den Programmen "Il tempo della Città", die von den italienischen Städten ins Leben gerufen wurden? Die einen wie die anderen kritisieren das „androzentrierte“ Zeitmodell der Organisationen und versuchen alternative Modelle, die ihre Zeiterfahrungen miteinbeziehen, einzuführen. Die Frage nach der Austauschbarkeit dieser Erfahrungen hängt sehr stark mit derjenigen nach der sozialen Frauenbewegung und deren Möglichkeiten zur Einbringung einer „Epistemologie des Geschlechtes“ in die Arbeitszeitdebatte zusammen.

Resúmenes

Léa BATTISTONI

« Las paradojas del empleo femenino en Italia »

A partir de las teorías que analizan la segregación del mercado de trabajo, se observa que las razones tradicionalmente avanzadas por los empleadores para explicar un tratamiento diferenciado entre la mano de obra masculina y femenina ya no son fundadas. El análisis de los datos concernientes al empleo de las mujeres en los dos últimos censos muestra que esta segregación se mantiene no obstante, bajo formas diferentes pero no menos importantes. El problema de la « condición femenina » se mantiene entonces intacto y las razones deberían ser buscadas en la relación producción-reproducción, así como en la concepción actual, socialmente compartida, de la relación entre trabajo y no-trabajo. El advenimiento del nuevo paradigma post-industrial invierte el vínculo entre estos dos términos, confiriendo un valor positivo al no-trabajo en la producción económica y, a la luz de las transformaciones en curso, permite imaginar la siguiente solución: transformar los diferentes sistemas de formación (escuela, universidad, empresa, etc.) mediante la introducción de nuevos modelos de formación experimentados en el curso de los últimos diez años por el sistema de formación permanente para las mujeres y fundados en los modelos de conocimiento y de aprendizaje por género.

Michael WHITE

« Competencia y calidad de la vida profesional : diferencias de sexo en Gran Bretaña »

Gran Bretaña ha conocido una rápida elevación de las calificaciones y competencias así como de la autonomía en el trabajo. Aquí se examinará en qué las mujeres se han visto alcanzadas por este movimiento y las consecuencias que esto ha podido acarrear sobre la calidad de su vida profesional. Estos resultados evidencian que el nivel de las competencias se elevó más rápidamente para las mujeres que para los hombres, pero que esta evolución ha sido limitada en el plano cualitativo. Además, estos cambios no han tenido impacto positivo sobre la calidad de vida en el trabajo de las mujeres.

Olivier LIAROUTZOS

« El oficio de secretaria en re-formación »

Siempre es azaroso hablar de las « secretarías », dado que la diversidad de sus situaciones profesionales se opone a toda tentativa de generalización. ¿Cómo un cuestionamiento relativo al empleo y la formación puede dar cuenta de una heterogeneidad intrínseca que resulta especialmente de las diferencias entre los ámbitos de inserción (privado/público, grandes/pequeñas empresas, sectores de actividad) y entre los estatutos ligados a la condición de actividad (empleados, profesiones intermedias, cuadros directivos)? En estas condiciones, conviene preguntarse a qué contenidos del trabajo y a qué oficios se hace referencia a propósito del secretariado. Este esfuerzo de definición y de estructuración ayuda a interpretar las evoluciones de los efectivos de esta población y, retrospectivamente, a invalidar las previsiones de los años ochenta que consideraban la implantación de los micro-ordenadores como una amenaza. Este modo de lectura es también la ocasión de interrogar al sistema educativo sobre manera de preparar para el secretariado, sabiendo, por ejemplo, que existen no menos de seis diplomas. Por último, cabe observar que las cuestiones en juego presentadas a través de este breve panorama son relativamente poco debatidas, en la medida en que la representación profesional escasea tanto del lado de los empleadores como de parte de los asalariados. Esta discapacidad no es sin embargo irremediable.

Maria-Carmen BELLONI

**« Las políticas sobre los tiempos
de las ciudades en Italia »**

El análisis de los datos de presupuesto-tiempo ha mostrado que la división del trabajo entre mujeres y hombres, sobre todo en Italia, es ampliamente desequilibrada. Además, la complejización de la vida cotidiana moderna se traduce en una dificultad creciente de conciliación entre tiempo personal, tiempos sociales y tiempos de la organización de los servicios públicos. Una orientación propuesta en Italia para la reducción de las desigualdades ligadas a la mala organización del tiempo público y del tiempo familiar es la introducción de las políticas urbanas de los tiempos, que responden a una doble necesidad: aumentar la flexibilización y la personalización de los tiempos, y preservar un marco de coordinación general. Las características de estas políticas son la capacidad de negociación pública de los tiempos privados, la introducción de formas de innovación en el gobierno de las ciudades y la promoción de la participación de los ciudadanos/as.

Jean-Yves BOULIN

**« Organización social del tiempo y género :
las políticas del tiempo de las ciudades en Europa »**

Hasta el presente, la ciudad ha sido aprehendida esencialmente en términos de espacio. No es sino muy recientemente que la cuestión de las temporalidades urbanas atrae la atención de los investigadores y de los decisores. Esta comunicación apunta a dar cuenta de las investigaciones y experiencias llevadas a cabo sobre este tema en algunos países europeos, centrándose en los problemas que están en el origen de esta nueva evolución, así como en sus principales puntos de aplicación. Ella busca asimismo analizar la lógica que conduce a las mujeres a ser un actor central de esta dinámica, portadora -nos parece- de una nueva cultura del tiempo.

Annie JUNTER-LOISEAU

**« Los tiempos de unas, los tiempos de los otros :
el ejemplo de la ciudad de Rennes »**

Luego de un estudio sobre la situación de las mujeres ejecutivas en la Ciudad de Rennes, una iniciativa de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres fue propuesta en el seno de la Administración municipal. En el centro de esta iniciativa, las mujeres plantearon la cuestión de la relación con el tiempo y elaboraron un cierto número de propuestas. ¿Qué convergencias existen entre este experimento social y los programas « Il tempo de la Città » (« El tiempo de la Ciudad ») iniciados por las Ciudades Italianas? Unos y otros representan críticas del modelo temporal « androcentrado » de las organizaciones y son tentativas de introducción, por parte de las mujeres, de modelos alternativos que toman en cuenta sus experiencias del tiempo. El estudio de la cuestión de la transposición de estas experiencias está muy ligado al del movimiento social de mujeres y a su posibilidad de introducir en el debate sobre el tiempo de trabajo una « epistemología del género ».

Resúmenes traducidos del francés por Suzane Penalva.