



# Les Cahiers du Mage

## Différences de sexe sur le marché du travail

2

Temps partiels,  
Salaires inégaux

# Sommaire 2/95

1

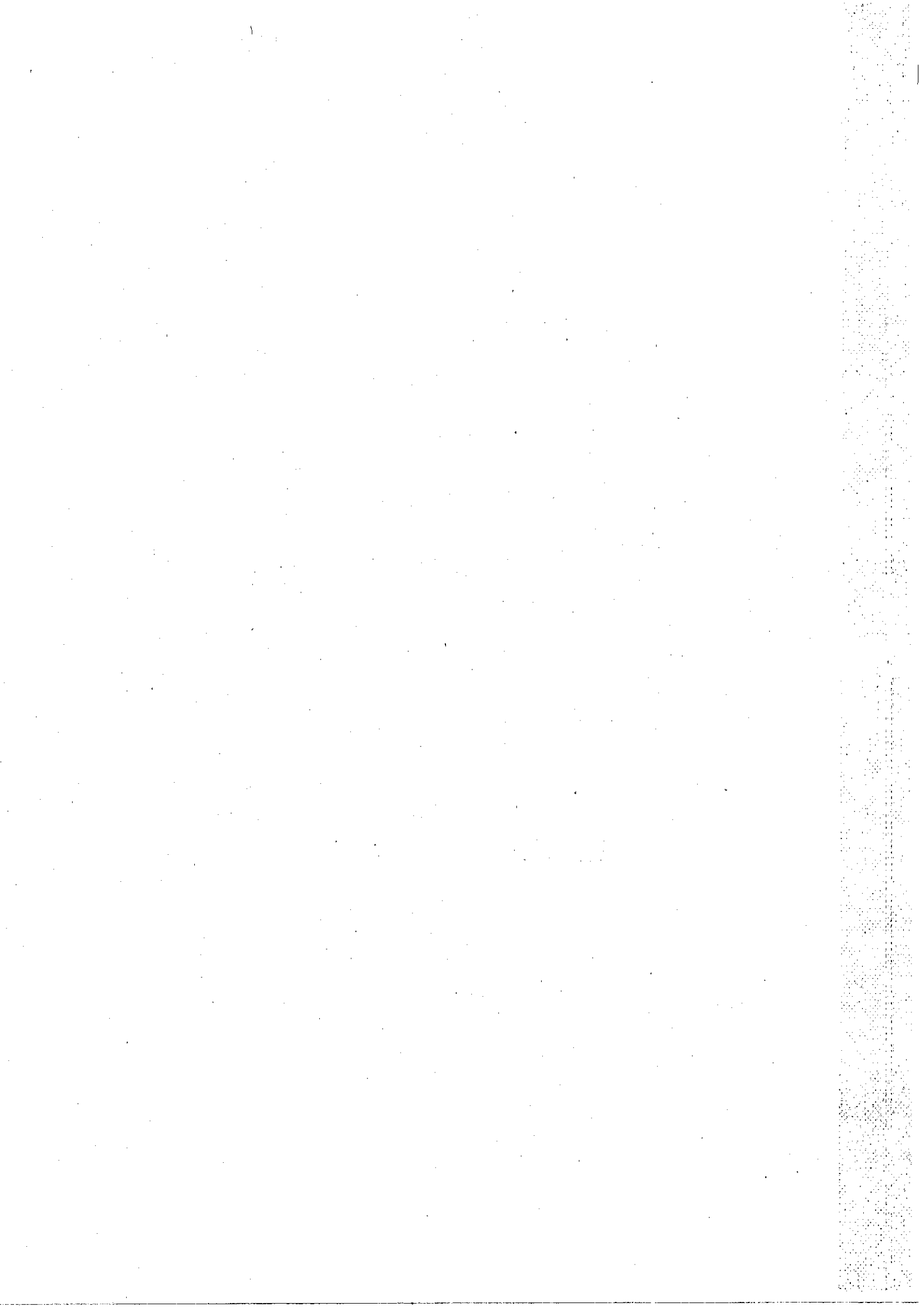
## **Salaires: toutes choses inégales par ailleurs?**

Introduction de Anne-Marie Daune-Richard	3
La mesure des discriminations de salaire Catherine Sofer	5
Différences, inégalités et discriminations salariales Rachel Silvera	13
Les discriminations salariales en Suède Dominique Anxo et Mats Johansson	23
Questions en débat: le sexe est-il un résidu? Christian Baudelot	35

2

## **Configurations européennes du travail à temps partiel**

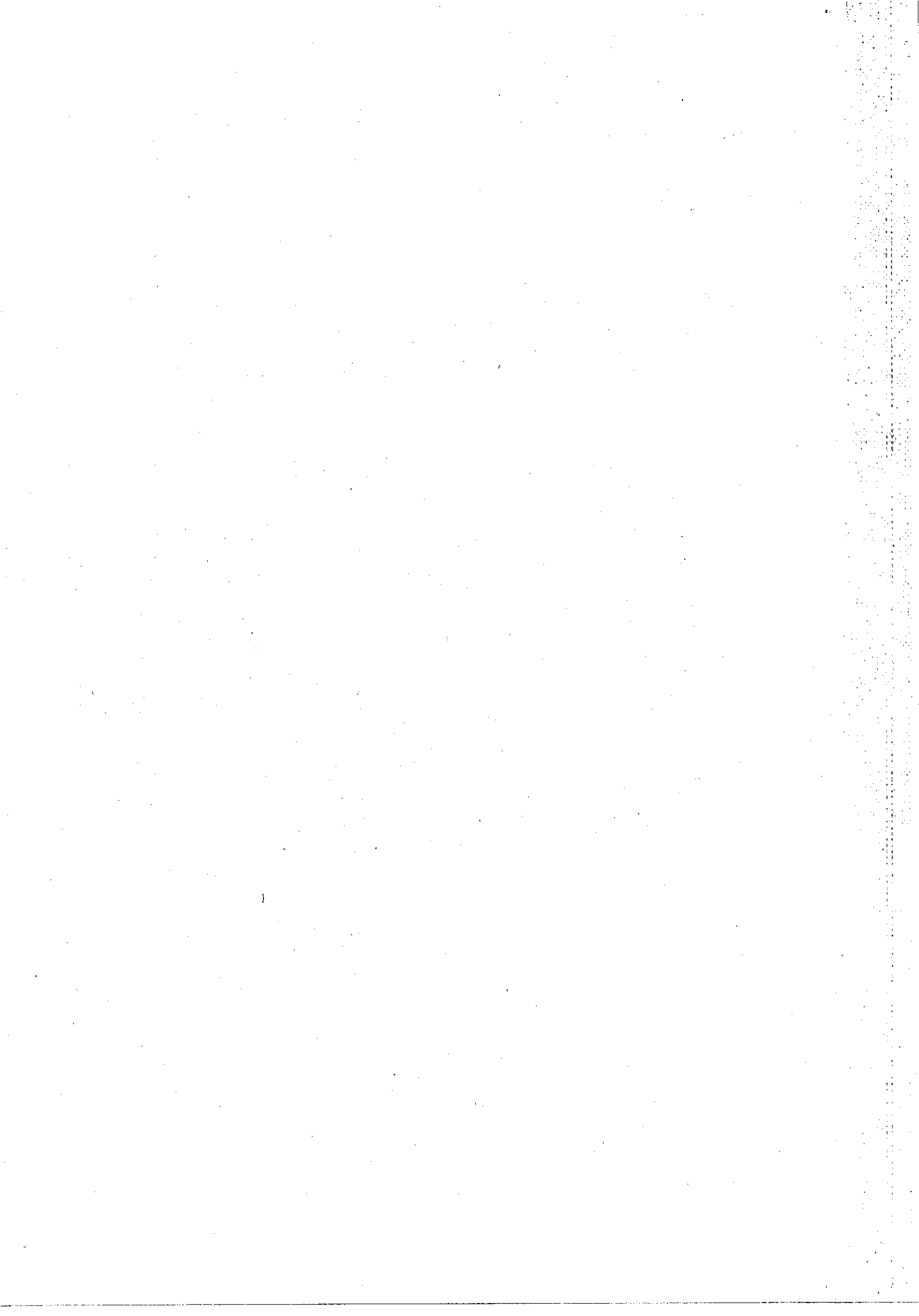
Introduction de Rachel Silvera	41
Temps partiel, flexibilité et partage du travail en Europe Danièle Meulders	45
Le temps partiel en Grande-Bretagne Jill Rubery et Colette Fagan	55
Le temps partiel dans les deux Allemagne Jacqueline O'Reilly	77
Questions en débat: le travail à temps partiel fait-il mauvais genre? Margaret Maruani	89



1

Salaires:  
toutes choses inégales  
par ailleurs?

|| Sous la responsabilité de  
|| Anne-Marie Daune-Richard  
|| et Catherine Sofer



# introduction

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

Cette séance du séminaire européen «Différences de sexe sur le marché du travail. Etat des lieux» s'inscrit, comme les autres, dans l'un des thèmes que le Groupement de recherche «Marché du travail et genre» s'est proposé de travailler.

La question des salaires abordée dans cette séance constitue l'une des entrées du thème «Employabilité, qualifications et salaires». Ainsi l'intérêt porté ici aux salaires concerne-t-il autant les aspects méthodologiques de la mesure des inégalités et des discriminations que les dimensions dynamiques -en termes de processus- de construction sociale de ces inégalités et discriminations de sexe.

La question des salaires et des inégalités salariales est, bien sûr, tout à fait importante au regard des enjeux de justice sociale; elle est aussi centrale au regard des préoccupations heuristiques qui nous réunissent ici. D'un côté, la détermination des salaires se fait au carrefour de processus qui peuvent être extrêmement complexes et qui mettent en jeu des dimensions et des champs du social très divers. De l'autre, les systèmes de salaires sont des systèmes de signes qui -en utilisant le langage universel de la monnaie- disent le social. Ils disent la visibilité et l'invisibilité des compétences et, au total, leur légitimité. Ils disent la vérité des acteurs et des rapports de force dans les négociations et, au bout du compte, ils disent et redisent les ordres sociaux et, en particulier, l'ordre des sexes. Pour reprendre, en les paraphrasant, des termes de Christian Baudelot et Roger Establet<sup>1</sup>, ils en sont, en quelque sorte, «une expression publique». C'est pourquoi la question des salaires, de fait investie prioritairement par l'économie, devrait être au coeur d'une réflexion interdisciplinaire au sein des sciences de la société.

Avec l'aide de Catherine Sofer, qui a bien voulu accepter de partager avec moi la préparation de cette séance,

<sup>1</sup> dans leur ouvrage *Allez les filles*, Seuil, 1992

nous avons pu réunir des personnes qui sont des spécialistes de la question en même temps qu'elle sont attentives à la complexité des variables en jeu et des processus à l'oeuvre. Trois sont des économistes (domination de cette discipline oblige), le discutant, Christian Baudelot, étant sociologue.

Catherine Sofer est professeur à l'Université d'Orléans. Elle a beaucoup publié sur la ségrégation professionnelle et les inégalités de salaires entre hommes et femmes. Elle traite des difficultés méthodologiques que pose la mesure de la discrimination salariale.

Rachel Silvera enseigne à l'Université de Paris X. Elle a, ces dernières années, beaucoup travaillé sur les inégalités de salaires, en particulier dans des aspects comparatifs, à la fois au sein du Réseau «Femmes dans l'emploi» de la CEE et, très récemment, pour le service des Droits des femmes. Sa contribution met en évidence la diversité des niveaux et des processus qui interviennent dans la détermination des salaires.

Dominique Anxo est chercheur à l'Université de Göteborg (Suède). Il a participé ces dernières années à des programmes de comparaisons internationales sur la négociation collective, les salaires, le temps de travail et, d'une façon générale le fonctionnement du marché du travail. A travers l'exemple de la Suède, sa contribution renvoie à la fois aux questions méthodologiques traitées par Catherine Sofer et à la place de l'Etat et de la négociation collective dans la détermination des salaires qu'aborde Rachel Silvera.

Christian Baudelot, enfin, est professeur à l'Ecole Normale Supérieure de la rue d'Ulm et mène ses recherches au sein du Laboratoire des Sciences sociales de cette école. Il fait partie des quelques sociologues qui s'intéressent à la question des salaires, question qu'il travaille depuis longtemps, en particulier dans sa relation avec la certification scolaire.

## LA MESURE DES DISCRIMINATIONS DE SALAIRE

par  
Catherine Sofer  
Économiste  
CRESEP Université d'Orléans

**L**es discriminations de salaire (hommes/femmes, blancs/noirs, etc...) font l'objet de tentatives de mesure par les économistes depuis les développements des diverses approches théoriques de la discrimination (Becker 1957, Arrow 1973, Phelps 1972, Sofer 1985).

En effet, si la mesure des écarts de salaires moyens entre hommes femmes (le plus souvent, rapportée au salaire masculin et exprimée en pourcentage : "les femmes gagnent, en moyenne x% de moins que les hommes") fournit une information intéressante sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière de rémunération, cette information, parfois imprécise voire même erronée reste insuffisante pour une compréhension en profondeur du phénomène.

Cette mesure est parfois imprécise, ou même erronée lorsqu'on l'utilise pour des comparaisons intertemporelles ou internationales, tout d'abord, si on néglige d'harmoniser les définitions du salaire pris en compte : s'agit-il du *salaire annuel* moyen, et dans ce cas, prend-on en compte tous les salariés, y compris à temps partiel, ou s'agit-il du *taux de salaire* moyen de l'ensemble, ou d'un sous-ensemble de salariés ? On conçoit bien que l'écart de salaires hommes/femmes peut diminuer considérablement lorsqu'on passe de la comparaison des salaires annuels moyens de l'ensemble des salariés incluant le travail à temps partiel, comme c'était le plus souvent le cas en France pour les chiffres publiés à partir des données de l'INSEE (cf, par exemple, Bourit, Hernu et Perrot 1983), à une comparaison des salaires horaires moyens comme il semble (mais le salaire choisi n'est pas toujours défini de façon claire) que ce soit le plus souvent le cas dans les autres pays (par exemple en Suède, cf Anxo et Johansson 1995). C'est ainsi que la France, qui passait pour un pays assez fortement inégalitaire lorsqu'on la comparait aux autres pays européens voit sa position très sensiblement améliorée par la simple harmonisation des définitions statistiques I (Silvera et Sonnac 1995).



La mesure des écarts de salaires hommes/femmes, même réalisée de façon précise, reste néanmoins insuffisante si on veut faire la différence entre les écarts "justifiés" par un certain nombre de considérations (ce qui nécessite, explicitement ou implicitement un référent théorique) et les autres, que l'on peut considérer comme discriminatoires : constater à partir d'une comparaison des salaires annuels moyens que les femmes gagnent, en moyenne, x % de moins que les hommes est une information en soi intéressante (elle peut donner une indication sur les écarts de revenus entre ceux-ci), mais insuffisante pour mettre en évidence l'existence d'un traitement discriminatoire dans la mesure où la durée du travail est, en moyenne, différente pour les hommes et pour les femmes<sup>1</sup>. Il en va de même pour les écarts entre les taux de salaire si ceux-ci ont pour origine des différences dans le niveau d'éducation ou dans l'expérience professionnelle, mais on voit bien ici que la définition, puis la mise en évidence d'une discrimination à l'encontre des femmes doivent être précisées.

Depuis les premières tentatives (Oaxaca 1973, Mincer et Polachek 1974) utilisant des données américaines, les méthodes de mesure de la discrimination se sont considérablement affinées et font appel aujourd'hui aux techniques économétriques les plus sophistiquées. Comme il n'est pas question ici de rentrer dans le détail de ces techniques, je tenterai simplement de faire apparaître les principaux problèmes posés, les différentes manières de les résoudre et le degré d'incertitude qui subsiste quant aux résultats obtenus. Ces développements feront l'objet de la deuxième partie de cette étude.

Mais tout d'abord, dans une première partie, je rappellerai les fondements

théoriques sur lesquels reposent les mesures de la discrimination.

## CAPITAL HUMAIN ET DISCRIMINATION

Les écarts de rémunération entre individus restent encore aujourd'hui pour une grande part inexpliqués. Néanmoins, la théorie du capital humain (Becker 1956, Mincer 1958) a constitué une tentative d'explication, qui s'est révélée à la fois très pertinente (elle rend compte, en effet, de la plus grande part de ces écarts) et très féconde (la grande majorité des analyses explicatives des écarts de rémunération, y compris les plus récentes, sont testées à partir de fonctions dérivées de celle de Mincer).

La théorie du capital humain s'inscrit dans le cadre de l'analyse économique standard dans laquelle la rémunération du travail (le taux de salaire, pour simplifier) correspond, dans l'approche de base, à la productivité. Les écarts de rémunération reflètent donc (toujours dans l'approche de base) des écarts de productivité. Pour expliquer (partiellement) ces derniers, la théorie du capital humain met en avant les stocks de capital humain accumulés par les différents individus : les études, qui diffèrent selon leur durée, la filière choisie, puis la formation professionnelle, formelle (formation permanente) ou informelle (formation "sur le tas") permettent à chacun d'accumuler, à des degrés divers selon les différents individus, un stock de capital humain qui va accroître la productivité dans les emplois occupés.

Les études empiriques fondées sur l'approche par le capital humain se basent sur l'estimation de "fonctions de gains" (Mincer 1958), qui font intervenir, en principe et dans la mesure du possible, l'ensemble des variables mesurables dont la théorie du capital humain (en particulier, mais pas exclusivement) met en évidence le lien avec la productivité comme la durée des études (ou plus rarement le type d'études), de l'expérience professionnelle ou l'ancienneté dans le dernier emploi. Ces fonctions, que l'on estime par des tech-

<sup>1</sup> Sauf si on attribue à la discrimination la division sexuelle du travail observée, qui implique en particulier que les femmes, à cause de leurs charges familiales, travaillent parfois à temps partiel et/ou accumulent en moyenne moins d'expérience professionnelle que les hommes.

niques économétriques sont donc élaborées dans le but :

- de faire apparaître toutes les variables (ou, au moins, toutes celles qu'on a la possibilité de mesurer, dont les variables de capital humain) susceptibles d'influencer la productivité, donc la rémunération.

- de mesurer séparément l'impact de chacune d'elles sur la rémunération, l'estimation permet, par exemple, de répondre à la question : de quel pourcentage augmente le salaire lorsqu'un individu a fait une année d'études supplémentaires, toutes les autres variables restant constantes.

L'estimation de fonctions de gain permet d'"expliquer" au moins une partie des écarts de rémunération entre individus (en règle générale, plus de la moitié de cet écart) dans la mesure où elle permet d'interpréter celle-ci en termes de différentiel de productivité.

On peut remarquer, et je serai amenée à développer ce point par la suite, que ne figurent pas en pratique, en règle générale, dans la fonction de gain, des variables dont on peut penser qu'elles influencent très probablement de façon directe la productivité, mais qui se révèlent très difficiles, voire impossibles à mesurer, telles que l'intelligence (indépendamment de son effet sur la durée des études), ou la motivation au travail, etc...

On peut remarquer également que la fonction de gain, qui constitue donc une mesure de la relation entre les divers facteurs de productivité et la rémunération devrait, théoriquement, être indépendante de variables pour lesquelles on peut faire l'hypothèse, a priori, que l'effet direct sur la productivité est, toutes choses égales par ailleurs, nul, tels que la couleur de la peau ou le sexe.

Or, que l'on ajoute à la liste des variables une variable représentant le sexe, ou que l'on estime séparément ces fonctions pour les hommes et pour les femmes, on aboutit toujours (et cela, dans tous les pays) à la conclusion suivante : les différences moyennes de salaire hommes/femmes proviennent

bien, en partie, d'écarts dans les moyennes des variables liées à la productivité (comme par exemple la durée de l'expérience professionnelle, effectivement moindre chez les femmes). Mais il subsiste un écart résiduel : c'est cet écart résiduel, non expliqué par le modèle, qu'on attribue à la discrimination.

On peut remarquer que, dès lors que la fonction de gain n'intègre que des variables individuelles (et non des variables liées au type d'emploi occupé, comme le secteur ou la catégorie professionnelle), cette mesure de la discrimination rend compte à la fois des discriminations de salaires directes et de celles qui apparaissent sous la forme de barrières à l'entrée des emplois<sup>2</sup> : si un homme et une femme ont le même niveau d'étude et la même durée d'expérience professionnelle (plus éventuellement la même ancienneté dans leur dernier emploi), ils devraient, d'après le modèle théorique fondé sur le capital humain, (et la fonction de gain incorporant ces variables, et elles seulement) percevoir le même salaire : un écart de salaire entre eux sera attribué à la discrimination, qu'ils occupent le même type d'emploi ou que l'écart provienne de ce que, par exemple, seul l'homme a été promu dans un emploi mieux rémunéré. Si, au contraire, on intègre dans la fonction de gain des variables directement liées aux emplois occupés, on "explique" une plus grande part des écarts des salaires entre les individus, mais on ne peut plus attribuer à la discrimination que les écarts qui subsistent entre hommes et femmes à emploi égal (ou tout au moins pour une même valeur des variables prises en compte dans la fonction, c'est à dire, par exemple, dans un même secteur d'activité, et/ou dans une même entreprise, et/ou à catégorie professionnelle égale, etc...). On risque ainsi (sauf mesure complémentaire) de ne plus pouvoir rendre compte de composantes importantes de la discrimination.

<sup>2</sup> Mais elle ne rend pas compte de l'éventuelle composante sociale de la discrimination, cf note 1.

## LES MÉTHODES DE MESURE

L'écart de salaire (en pourcentage du salaire féminin) observé entre hommes et femmes peut s'écrire :

$$E_{HF} = (W_H - W_F) / W_F$$

où  $W_H$  représente le salaire des hommes et  $W_F$  le salaire des femmes.

On peut écrire la valeur du différentiel de salaire qui prévaudrait sans discrimination si ne se manifestait qu'une différence de productivité entre hommes et femmes (due, entre autres, aux différences dans les taux d'activité entre ceux-ci) :

$$Q_{HF} = (W_H^0 - W_F^0) / W_F^0$$

où l'indice 0 fait référence aux salaires qui seraient perçus par les mêmes en l'absence de discrimination.

Le coefficient de discrimination du marché peut s'écrire (Oaxaca et Ransom 1994) :

$$\left( \frac{W_H}{W_F} - \frac{W_H^0}{W_F^0} \right) / \frac{W_H^0}{W_F^0}$$

Tel qu'il est calculé, ce coefficient révèle seulement l'effet de la discrimination sur les salaires relatifs des hommes et des femmes. Cette mesure masque donc dans quelle mesure le différentiel constaté provient d'un "sur-paiement" des hommes (par rapport à la situation sans discrimination)<sup>3</sup>, et combien provient d'un "sous-paiement" des femmes. Conceptuellement, on peut décomposer l'écart de salaires hommes/femmes observé (en logarithmes) en trois parties<sup>4</sup>:

<sup>3</sup> Les théories de la discrimination se situent le plus souvent dans le cadre de marchés en équilibre (cf BECKER 1957 ou PHELPS 1972). Dans ce cadre, la disparition de la discrimination à l'encontre des femmes aurait pour conséquence de modifier tous les salaires d'équilibre, y compris celui des hommes (à la baisse).

<sup>4</sup> Pour la démonstration, cf OAXACA et RAN-SOM. 1994.

$$\text{Log}(W_H / W_F) = \text{Log}(W_H / W_H^0) + \text{Log}(W_F^0 / W_F) + \text{Log}(W_H^0 / W_F^0) \quad (1)$$

Le premier terme du membre de droite correspond au différentiel entre le salaire qu'on observe pour les hommes et le salaire qu'ils toucheraient en l'absence de discrimination, le second au différentiel entre le salaire que percevraient les femmes en l'absence de discrimination et celui qu'elles perçoivent en réalité, et le troisième au différentiel de salaire entre hommes et femmes expliqué par des différences de productivité.

Cette décomposition s'avère nécessaire lorsqu'on tente de mesurer la discrimination à l'aide de fonctions de gain.

Une fonction de gain se présente sous la forme :

$$W = Xb$$

où  $W$  représente le taux de salaire (en logarithmes, comme systématiquement dans ce qui suit),  $X$  un vecteur de variables et  $b$  un vecteur de coefficients. On a :

$$\bar{W} = \bar{X} \hat{b}$$

où  $\bar{W}$  désigne le salaire moyen,  $\bar{X}$  représente les valeurs moyennes prises par les différentes variables dans  $X$  et  $\hat{b}$  est la valeur estimée des coefficients ; par exemple, si une des composantes de  $X$ ,  $X_j$  représente l'expérience professionnelle, la composante correspondante de  $\hat{b}$ ,  $\hat{b}_j$  mesure le pourcentage d'augmentation de salaire qu'on peut attribuer à une année supplémentaire d'expérience professionnelle.

Si, comme ci-dessus, les indices H désignent les hommes et les indices F désignent les femmes, alors :

$$\bar{W}_H - \bar{W}_F = \bar{X}_H (\hat{b}_H - b^*) + \bar{X}_F (b^* - \hat{b}_F) + (\bar{X}_H - \bar{X}_F) b^* \quad (2)$$

où  $b^*$  correspond à la valeur qui serait estimée pour chacun des coefficients en l'absence de discrimination. L'équation (2) correspond à l'estimation de la décomposition de l'équation (1) : le membre de gauche de l'équation ci-dessus est l'écart de salaire moyen observé entre hommes et femmes (ou plus précisément le logarithme du rapport entre les salaires moyens de ceux-ci). Le premier terme du membre de droite s'interprète comme l'estimation de l'avantage dont bénéficient les hommes (c'est le supplément de salaire dont ils bénéficient du fait que l'impact sur leur salaire des différentes variables de capital humain -niveau d'éducation, expérience professionnelle, etc...-, est différent de celui qu'elles auraient en l'absence de discrimination) le second comme l'estimation du désavantage subi par les femmes, et le troisième est une estimation du différentiel de productivité. Une manière alternative de faire apparaître cette décomposition est d'écrire :

$$b^* = \Omega \hat{b}_H + (I - \Omega) \hat{b}_F$$

où  $\Omega$  est une matrice de pondération. Le problème principal réside, bien entendu, dans le fait que la distribution des salaires en l'absence de discrimination n'est pas observable (on ne peut pas calculer  $b^*$  directement) et qu'il faut donc l'inférer à partir des observations, ce qui revient à faire des hypothèses sur  $\Omega$ , c'est-à-dire sur la manière dont on va pondérer les résultats des observations relatives aux hommes et ceux relatifs aux femmes.

Les premières mesures de la discrimination retenaient en général  $\Omega = I$  (la distribution des salaires masculins constitue la norme : on prend comme mesure de la discrimination l'écart entre le salaire moyen effectivement perçu par celles-ci et celui qu'elles auraient reçu si elles avaient été des hommes possédant les mêmes caractéristiques de capital humain, calculé à partir de la fonction de gain estimée pour les hommes) ou  $\Omega = 0$  (c'est la distribution des salaires féminins qui constitue la

norme). L'étude pionnière de Mincer et Polachek (1974), utilisant des données américaines, obtenait des résultats conduisant à attribuer à la discrimination 55% des écarts de salaire hommes/femmes dans le premier cas et 93% dans le second. Sur données françaises, Thiry (1985) trouve, pour les ouvriers, une discrimination comprise entre 34% et 75% de la différence salariale observée, selon le modèle utilisé; Sofer (1990), sur des données de 1977 aboutit à une discrimination correspondant à 50% de l'écart des salaires dans le premier cas et à 109% dans le second, à partir d'un écart observé de 22,9% du salaire féminin.

Les mesures plus récentes tendent à la fois à utiliser une pondération intermédiaire<sup>5</sup> et à justifier ce choix par des considérations théoriques : Neumark (1988) et Oaxaca et Ransom (1994) montrent que, sous certaines hypothèses, le salaire non discriminatoire est une moyenne des salaires de chaque groupe pondérée par leur taille. A partir de ce résultat, on peut, soit utiliser une pondération directe en retenant  $\Omega_c = I_H I$  (Cotton 1988), où  $I_H$  représente la proportion d'hommes dans l'échantillon, soit estimer le vecteur des coefficients de la situation sans discrimination,  $b^*$ , en regroupant les observations des hommes et des femmes (méthode du pooling). Sur des données américaines de 1988, Oaxaca et Ransom (1994) trouvent les résultats suivants, selon la méthode utilisée, à partir d'un écart de salaires observé de 34% du salaire féminin :

<sup>5</sup> Pour des raisons techniques, cette pondération "intermédiaire" peut s'avérer conduire à des résultats qui ne sont pas compris entre les bornes représentant la norme masculine et la norme féminine, cf dernière ligne du tableau ci-dessous.

**Tableau 1:**  
**Estimation de la discrimination**

Pondération	Ecart de salaires correspondant à la discrimination (en % du salaire féminin)	Part de la discrimination dans l'écart de salaires observé
Norme=H ( $\Omega = 1$ )	25,7	73,8
Norme=F ( $\Omega = 0$ )	31,9	91,7
Intermédiaire ( $\Omega = \Omega_c$ )	28,7	82,5
Intermédiaire ( $\Omega = \Omega_{pool}$ )	21,9	62,9

On voit que les différentes méthodes conduisent à des résultats sensiblement différents, et qu'en particulier, ce qui est plus surprenant, l'adoption d'une pondération "intermédiaire" peut conduire à augmenter l'intervalle qu'on peut assigner à la part de la discrimination dans l'écart des salaires observé.

L'utilisation de données transversales pour l'estimation de fonctions de gains a fait l'objet d'un certain nombre de critiques : la principale est qu'une enquête transversale, qui, par définition, recueille, à un moment donné, des informations sur un ensemble d'individus différents (sexe, taux de salaire, niveau d'éducation, etc...) ne permet pas de rendre compte d'écarts de productivité qui proviendraient de différences non observables, c'est-à-dire non mesurables ou non mesurées par l'enquête, entre ces individus (différences d'intelligence, de motivation au travail, ou de toute autre caractéristique sur laquelle l'enquête ne fournit pas d'information, mais dont on peut penser qu'elle influe directement sur la productivité). Pour cette raison, un certain nombre d'auteurs préfèrent utiliser des données de panel, c'est-à-dire une enquête qui fournit des informations sur un ensemble d'individus pendant une période assez longue, idéalement pendant toute la durée de la vie active (on dispose donc d'informations répétées

sur le même individu)<sup>6</sup>. En effet, l'utilisation de données de panel permet d'éliminer l'effet de l'hétérogénéité individuelle non observée dans l'estimation des fonctions de gain puisque pour chaque individu  $i$ , on peut écrire, compte tenu de l'équation de la fonction de gain :

$$w_{it} = x_{it}b + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

où  $w_{it}$  désigne le taux de salaire de l'individu  $i$  observé l'année  $t$  (en logarithmes),  $x_{it}$  représente la valeur prise par l'ensemble des variables de  $X$  pour l'individu  $i$  l'année  $t$ ,  $\alpha_i$  correspond à un vecteur de caractéristiques individuelles non mesurées influençant la productivité (supposées constantes au cours du temps pour un individu donné), et  $\varepsilon_{it}$  est un terme d'erreur individuel qui varie au cours du temps. C'est le vecteur  $\alpha_i$  qui perturbe la mesure de la discrimination à partir de données transversales, s'il s'avérait que certaines de ces caractéristiques individuelles ne sont pas réparties de façon identique chez les salariés hommes et femmes (Polachek et Kim 1994 prennent l'exemple de la motivation, ou de l'investissement dans le travail).

A partir de l'équation (3), on peut écrire:

$$w_{it} - w_{i,t-1} = (x_{it} - x_{i,t-1})b + \varepsilon_{it} - \varepsilon_{i,t-1} \quad (4)$$

Le terme d'hétérogénéité individuelle,  $\alpha_i$ , a disparu dans l'équation (4), et donc, au lieu d'estimer la fonction de gain habituelle, il suffit d'estimer l'équation suivante pour éliminer l'effet des caractéristiques non observables (c'est la méthode des différences finies, il en existe d'autres que je ne développerai pas ici):

$$W_t - W_{t-1} = (X_t - X_{t-1})b$$

<sup>6</sup> Notons qu'il n'existe pas, en France, de données de panel sur une période suffisamment longue pour qu'elles puissent fournir ici une alternative à l'utilisation de données transversales.

En outre, Polachek et Kim (1994) évoquent la possibilité que les caractéristiques individuelles non observables, au lieu de se manifester, comme ci-dessus par un effet fixe (un vecteur constant au cours du temps), se manifestent plutôt dans la valeur des coefficients du vecteur  $b$ : si  $b_k$  par exemple, mesure l'influence de l'expérience professionnelle sur le taux de salaire, il se pourrait qu'une moindre motivation au travail (de la part des femmes) se traduise par un moindre investissement (formel ou informel) en formation professionnelle, donc une moindre accumulation de capital humain, et donc un moindre rendement de l'expérience professionnelle, mesuré par  $b_k$ .

Ils procèdent donc à des estimations de la discrimination suivant différentes méthodes à partir de données de panel américaines (Panel Study of Income Dynamics) fournissant des informations, chaque année, sur 2659 individus entre 1976 et 1987. Ils utilisent deux échantillons, l'un formé de l'ensemble des individus de l'enquête pour lesquels on observe, au moins une fois, un salaire pendant la période, l'autre comprenant des travailleurs "moins intermittents" qui ont travaillé, éventuellement à temps partiel, pendant au moins dix des douze années couvertes par l'enquête. Les principaux résultats apparaissent dans le tableau 2 situé page suivante<sup>7</sup>.

Les résultats obtenus pour la mesure de la discrimination sont, dans tous les cas, largement inférieurs à ceux trouvés par Oaxaca et Ransom. Par rapport à la méthode la plus simple (MCO, moindres carrés ordinaires, dans laquelle la part inexpliquée de l'écart de salaire est simplement obtenue à partir de l'effet d'une variable ajoutée représentant le sexe dans la fonction de gains), les différentes méthodes diminuent la part

inexpliquée de l'écart de salaires, surtout pour l'échantillon complet, et surtout lorsqu'on utilise les méthodes à effets fixes. Cependant, il n'est pas certain que ces dernières méthodes soient les plus adaptées à la mesure de la discrimination (d'ailleurs Polachek et Kim parlent de "différence inexpliquée" et non de discrimination). En effet, si la discrimination se manifeste par une réduction systématique du salaire versé aux femmes, constante au cours du temps, par rapport à un homme aux caractéristiques équivalentes, la correction des effets fixes aura pour effet de faire disparaître ce coefficient de discrimination des équations estimées, et donc de sous-estimer celle-ci.

## CONCLUSION

La multiplication, et le raffinement croissant des méthodes statistiques utilisées pour mesurer les discriminations de salaires n'ont pas conduit à une plus grande fiabilité des résultats obtenus, puisque ceux-ci concluent à une discrimination qui s'échelonne entre 20% et plus de 90% de l'écart de salaires observé entre hommes et femmes. Notons néanmoins que, quelle que soit la méthode utilisée pour réduire cette part "inexpliquée" des écarts, elle subsiste toujours de manière irréductible. Plusieurs voies restent cependant à explorer pour améliorer notre compréhension du phénomène. Tout d'abord, il faut tenter d'approfondir l'approche théorique de la discrimination afin de permettre de hiérarchiser les différentes méthodes utilisées pour la mesurer. Ensuite, on pourrait développer les analyses intertemporelles et internationales utilisant des méthodes identiques. Enfin, il faudrait différencier dans la discrimination la composante qui est attribuable à la discrimination de salaire pure et celle qui correspond à la discrimination dans l'accès aux emplois (cf Conway et Roberts 1994). Pour cela, il est indispensable d'allier aux informations sur les caractéristiques individuelles des informations sur celles des emplois afin de mieux cerner les mécanismes par lesquels la discrimination opère.

<sup>7</sup> POLACHEK et KIM utilisent pour leurs estimations dix méthodes différentes. Je n'ai retenu ici que les résultats pour lesquels j'ai résumé ci-dessus de manière très rudimentaire la méthode. Les autres méthodes retenues dans l'article donnent des résultats assez proches de ceux-ci.

**Tableau 2: Estimation de la part inexpliquée de l'écart de salaires hommes/femmes (en % de l'écart)**

Type d'estimation	Echantillon "moins intermittents"	Echantillon complet
MCO	38	41
Effets fixes (différences finies : ISI-FD)	23	15
coefficient variable de l'expérience prof. (ISS-FD)	32	26
Effets fixes + coeff.variable (ISIS-FD)	27	26

### BIBLIOGRAPHIE

AIGNER D., CÁIN G., (1978). "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets." *Industrial and Labor Relations Review*, vol.30, n°2.

ANXO D., JOHANSSON M., (1995). "Différentiel sexuel de salaire et de discrimination salariale en Suède", Communication au séminaire européen du GDR marché du travail et genre, juin.

ARROW F. (1973). "The Theory of Discrimination" in *Discrimination in Labor Markets*, sous la direction de O. Ashenfelter et A. Rees, Princeton, Princeton University Press.

BECKER G. (1957). "The Economics of Discrimination", Chicago, The University of Chicago Press.

BOURIT F., HERNU P., PERROT M. (1983). "Les salaires en 1982", *Economie et Statistique*, avril.

CONWAY D., ROBERTS H. (1994). "Analysis of employment discrimination through homogeneous job groups", *Journal of Econometrics*, vol.61, n°1, March.

COTTON, J. (1988). "On the decomposition of wage differentials" *Review of Economics and Statistics* 70.

MINCER J., POLACHEK S. (1974). "Family Investments in Human Capital", *Journal of Political Economy* (mars - avril).

NEUMARK D. (1988). "Employer's discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination", *Journal of Human Resources* 23.

OAXACA R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review* (october).

OAXACA R., RANSOM M. (1994). "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, vol.61, n°1, March.

PHELPS E. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *The American Economic Review*, september.

POLACHEK S., KIM M. K. (1994). "Panel Estimates of the gender earnings gap", *Journal of Econometrics*, vol.61, n°1, March.

SILVÉRA R. (1995). "Différences, inégalités et discriminations". Communication au séminaire européen du GDR marché du travail et genre, juin.

SOFER C. (1985). "La Division du Travail entre les hommes et les femmes", *Economica*.

SOFER C. (1990). "La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination?" *Economie et Prévision* n° 92-93.

THIRY B. (1985). "La discrimination de salaire entre hommes et femmes sur le marché du travail en France", *Annales de l'Insee*, n°58.

## DIFFÉRENCES, INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS SALARIALES

par  
Rachel Silvera  
Économiste  
SET-METIS - Paris I

L'objet de cette contribution est de relancer les débats sur les inégalités de salaires en France, à la lumière d'expériences étrangères<sup>1</sup>. Même si ces inégalités se sont réduites, notamment en France, il semble que l'on assiste aujourd'hui au maintien des écarts de salaires, avec parfois même des risques d'accroissement des inégalités, notamment dans des pays où ces écarts s'étaient fortement réduits, comme en Suède ou au Danemark.

Ainsi, selon des données européennes présentées en annexe<sup>2</sup>, les ouvrières perçoivent entre 67% et 84% du salaire des ouvriers, avec, en "tête", le Danemark (82%), la France (environ 80%), l'Italie et la Grèce et, à l'autre extrémité, le Royaume-Uni, le Luxembourg et l'Irlande où les salaires sont entre 67 et 70%. Pour les non-ouvriers, l'écart est encore plus fort, puisque la fourchette est comprise entre 55 et 70%.

Mais de telles données doivent être utilisées avec précaution, car dans ce domaine, les comparaisons sont délicates. Par exemple, s'agit-il des salaires mensuels ou horaires ? La nuance est de taille, car selon la définition, le temps partiel sera inclus ou non dans ce calcul... Or, au niveau européen, les écarts horaires sont plus significatifs puisqu'ils limitent les effets du temps partiel mais ils n'existent que pour les travailleurs manuels de l'industrie et non pour ceux du secteur tertiaire, nettement plus féminisé et utilisateur du temps partiel.

On peut donc s'interroger sur la persistance de ces écarts, malgré les nombreuses actions législatives, notam-

---

<sup>1</sup> Cette intervention présente les résultats de l'étude : R. SILVERA, N. SONNAC, "les discriminations salariales entre hommes et femmes : état des lieux des recherches en France et à l'étranger", *Rapport pour le Service des Droits des Femmes*, Ministère des Affaires Sociales, 1995.

<sup>2</sup> Il s'agit des seules données harmonisées fournies par Eurostat, voir à ce sujet, Commission Européenne, *Bulletin sur les Femmes et l'Emploi dans l'UE*, n°5, Octobre 1994.



ment au niveau européen. A la lumière de tous les travaux que nous avons recensés en France et dans certains pays étrangers, nous avons constaté que les explications traditionnelles sont loin d'être suffisantes. Ainsi, dans la plupart des modèles économétriques, la part inexpliquée par les variables traditionnellement retenues se maintient et tend même à augmenter lorsque les écarts se réduisent. Désormais, quels que soient les pays ou les modèles utilisés, la moitié des inégalités environ n'est pas justifiée par ces variables. Autrement dit, *"toutes choses égales par ailleurs"* (c'est-à-dire, à niveau de formation, expérience, catégorie professionnelle, âge, secteur d'activité supposés équivalents, etc.), les femmes gagnent encore entre 10 et 15% de moins que les hommes en France (si l'on situe l'écart global entre 20 et 30 %).

Comment expliquer ce "résidu"? Afin de répondre à cette question, nous proposons une analyse de l'ensemble des variables explicatives, des plus connues et en général quantifiables, à celles souvent omises dans les études, parce que nettement moins mesurables.

En réalité, l'analyse des inégalités de salaires est complexe, parce que le salaire lui-même est une variable complexe, dont les enjeux sont multiples, à la fois économiques, sociaux, mais aussi politiques et institutionnels. Nous avons donc retenu une démarche multidimensionnelle, en faisant appel, tour à tour au point de vue sociologique et culturel, à l'approche économique, bien sûr, au champ de l'institutionnel et du juridique. Des variables plus organisationnelles sont aussi sollicitées et enfin, les stratégies et politiques des entreprises. Pratiquement, toutes les disciplines du champ social sont ainsi plus ou moins mobilisées mais aussi tous les acteurs, l'Etat, les entreprises, les syndicats. Enfin, la référence aux stratégies ou comportements individuels ne peut être évacuée.

## LE SALAIRE FEMININ, TOUJOURS UN SALAIRE D'APPOINT ?

En premier lieu, ces écarts renvoient à des facteurs sociologiques et culturels : la position des femmes avant leur entrée sur le marché du travail et hors du marché du travail justifie en partie ces discriminations salariales. Ces facteurs sont fondés sur les rapports sociaux de sexe et renvoient à la division des rôles au sein de la sphère familiale (accès différencié à l'éducation et à la formation, répartition "inégalement" du travail domestique, existence d'un "salaire familial masculin" assurant la couverture du ménage et inversement, d'un salaire d'appoint pour les femmes...).

Ces considérations rencontraient parfois une reconnaissance légale, comme par exemple en Australie, où en 1919, le salaire féminin devait être inférieur de moitié à celui des hommes, sauf "lorsqu'une main-d'oeuvre féminine meilleur marché risquait de concurrencer la main-d'oeuvre masculine" (OCDE, 1991), on pouvait alors envisager une rémunération égale...

Du fait de la présence irréversible des femmes sur le marché du travail - y compris à des postes qualifiés, jusqu'à présent détenus par des hommes - et de l'évolution des structures familiales, la référence explicite au salaire familial pour les hommes et à celui d'un salaire d'appoint pour les femmes n'est plus inscrite en tant que telle dans l'ensemble des pays de référence. Pour autant, au niveau de certaines pratiques, on peut penser que ces sources archaïques de discrimination ne sont pas totalement évacuées. Ainsi, une part des inégalités non justifiée renvoie à la persistance de certains préjugés sociaux : moindre disponibilité et implication présumées des femmes dans le travail ; moindres contraintes d'ordre financier et matériel pour ces dernières, etc. On peut d'ailleurs citer à ce sujet le relatif consensus autour de la féminisation en France du temps partiel: on présume qu'un salaire réduit ne fait pas question pour les femmes, alors que peu d'avancées ont eu lieu sur d'autres formes plus collectives de réduction du temps de travail, du fait notamment

d'un blocage sur le problème de la compensation salariale.

### TOUTES CHOSES INÉGALES PAR AILLEURS...

En réalité, si les femmes ne perçoivent pas le même salaire, c'est d'abord parce qu'elles n'occupent pas les mêmes emplois. Le problème de l'accès aux emplois et aux qualifications renvoie aux phénomènes macro-économiques de ségrégation professionnelle. Ce sont les effets de structure et de secteur qui justifient en grande partie ces écarts. De nombreuses études, statistiques et économétriques, ont cherché à les mesurer. Comme on l'expliquait en introduction, la prise en compte de ces variables est essentielle : la non-mixité des emplois - que ce soit au niveau de la concentration sectorielle de l'emploi féminin, ou au niveau vertical, la concentration dans quelques professions, les moins qualifiées - reste la variable principale.

On sait par exemple qu'en France, dans l'industrie, si l'on raisonne (encore) toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à CSP, âge, ancienneté, secteur d'activité...), les écarts de salaires sont ramenés à 12% (P-L. Lheritier, 1992).

Les études suédoises<sup>3</sup> sont à ce titre très intéressantes, parce qu'elles intègrent des caractéristiques comme les postes de travail, la durée du travail et même parfois, le taux de syndicalisation... On retiendra ici, le fait que ces travaux relativisent fortement la place des variables traditionnelles, comme le "capital humain", (c'est-à-dire, le niveau de formation, l'âge ou l'expérience), alors que ces variables dites "exogènes" au marché du travail selon l'analyse économique traditionnelle, restent encore centrales dans la plupart des modèles économétriques...<sup>4</sup>

<sup>3</sup>Voir la contribution de Dominique ANXO dans ce Cahier.

<sup>4</sup>Voir la contribution de Catherine SOFER dans ce Cahier ou par exemple Catherine SOFER, 1990, "La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ?", *Economie et Prévision*, n°92-93.

De ces analyses, on peut donc dégager deux remarques :

- tout d'abord, le problème de l'accès aux emplois qualifiés reste déterminant dans la réduction des inégalités de salaires ;

- d'autre part, des variables non directement économiques, de discrimination indirecte, doivent être intégrées dans l'analyse, car, on le sait, plus on monte dans la hiérarchie, plus les écarts augmentent ; comment expliquer par exemple que les écarts entre les cadres supérieur(e)s soient quatre fois plus élevés qu'entre employé(e)s ?

### LE RÔLE DE L'ÉTAT ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES : QUI SE PRÉOCCUPE DU SALAIRE FEMININ ?

Un troisième groupe de variables concerne les modes de fixation des salaires, le rôle de l'Etat, des conventions collectives et des partenaires sociaux. Ces facteurs relèvent du champ juridique et institutionnel et des relations professionnelles. Selon le niveau de centralisation dans la détermination des salaires, selon l'existence de salaires minimaux, l'évolution des discriminations salariales est différente. Elles sont moins fortes dans les pays où la négociation salariale est centralisée et s'appuie sur une intervention des partenaires sociaux de façon consensuelle (avec de hauts niveaux de syndicalisation, y compris pour les femmes) et autour d'objectifs comme le resserrement de l'éventail des salaires ou la revalorisation des bas salaires.

Une étude réalisée par l'OCDE<sup>5</sup> souligne que l'Australie est le pays où la ségrégation professionnelle est la plus forte. Pourtant, l'écart des salaires entre hommes et femmes est parmi les plus faibles, le salaire hebdomadaire moyen féminin étant égal à 83,4% de celui des hommes. Ce paradoxe s'expliquerait par le système centralisé de

<sup>5</sup>OCDE, 1991, "Salaire égal pour un travail de valeur comparable", Document HS n°6.

fixation des rémunérations, le fort niveau de syndicalisation, notamment pour les femmes, et par un principe tripartite fort - syndicats, organisations patronales et gouvernement - à la base des relations sociales. Le système d'*awards* - tribunaux spéciaux chargés de la fixation des minima et des hausses de salaires - s'applique en effet au niveau des branches, pour toutes les entreprises et les groupes sociaux. Le champ d'application de ces *awards* est très large : 85% des employés étaient ainsi couverts en 1990 qui plus est, les femmes sont mieux protégées (87,4 contre 83,4% des hommes employés).

Ainsi, les groupes stratégiquement les plus faibles et notamment les femmes, peuvent *in fine* en bénéficier <sup>6</sup>.

On peut donc généraliser ce cas particulier ainsi : "par rapport à l'explication des salaires des travailleurs féminins, les principes généraux de fixation des rémunérations revêtent probablement une importance plus grande que l'existence de mécanismes visant à obtenir l'égalité des rémunérations." <sup>7</sup>

A l'opposé, l'absence de négociation salariale centralisée, ainsi qu'un démantèlement syndical, renforcent la discrimination salariale, d'autant plus si l'Etat n'intervient pas par la fixation de minima, comme au Royaume-Uni ou en Irlande.

La France se situe à ce titre dans une situation intermédiaire : la faiblesse syndicale et l'absence de dynamisme en matière de négociation salariale notamment vis-à-vis de l'égalité est en partie compensée par le rôle du SMIC,

<sup>6</sup> Cf EYRAUD Fr. et alii, 1993, *Equal pay protection in industrialised market economies : In search of greater effectiveness*, International Labour Office, Genève.

<sup>7</sup> O'DONNELLE, BOLDER, 1986, A comparative analysis of equal pay in the United States, Britain and Australia, cité par B. JONES, 1993, Working Document in connection with the Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value. *Commission Européenne*, DG V.

qui a largement contribué à la réduction des écarts de salaires.

Mais l'appréciation du rôle des conventions collectives sur la réduction des inégalités apparaît cependant plus ambiguë.

D'un côté, certaines études internationales (BIT et OCDE) confirment le rôle positif de la négociation car elle limite le pouvoir de l'employeur ; "les forces du marché" n'ont jamais spontanément réduit les inégalités de salaire. De plus, toute politique de revalorisation des bas salaires, de resserrement de l'éventail, contribue à réduire la discrimination sexuée en matière de salaires, comme en Suède, jusqu'à une période récente.

Mais d'un autre côté, les conventions collectives sont perçues plus négativement, notamment dans l'étude réalisée au niveau européen<sup>8</sup> : ces conventions peuvent en effet figer des situations inégales et finalement "institutionnaliser la discrimination". Même dans des pays, comme en Allemagne, les fortes conventions collectives ne couvrent ni l'ensemble des entreprises - notamment les moins structurées - ni tous les groupes sociaux, notamment les femmes.

On a pu constater en France que "précisément ce sont dans les "maillons faibles" de l'activité contractuelle que les femmes exercent en majorité leur activité professionnelle" (restauration, commerce de détail, etc.)<sup>9</sup>.

De plus, dans certains pays, des conventions collectives excluent encore de leur champ des catégories souvent féminisées comme les travailleurs temporaires, les façonniers ou les salariés à temps partiel. Des conventions collectives écartent aussi des professions fé-

<sup>8</sup> J. RUBERY, C. FAGAN, 1994 "Fixation des salaires et ségrégation sexuelle dans l'emploi dans la Communauté Européenne", Rapport de synthèse pour la C.E., *Europe Sociale*, supplément n°4.

<sup>9</sup> JOBERT A., 1993, "Négociation collective et promotion de l'égalité en France", *Rapport pour le B.I.T.*

minisées comme le nettoyage industriel ou certains travaux administratifs dans les branches industrielles.

### QUELLE DÉFINITION DE LA VALEUR DU TRAVAIL AU FEMININ ?

Une autre source d'explications provient de variables plus organisationnelles. C'est dans la définition même des postes et des emplois que des discriminations apparaissent. L'enjeu des méthodes de classification professionnelle et d'évaluation des fonctions constitue un objet d'analyse des inégalités de salaires des plus importants et développé dans certains pays autour de la question du "salaire égal pour un travail de même valeur". Au Canada, par exemple, le secteur public a été un véritable observatoire d'analyse des fonctions, avec des comparaisons entre groupes d'emplois féminins et masculins, a priori totalement différents, débouchant ainsi sur des principes législatifs extrêmement directifs à l'égard des employeurs, comme dans l'Ontario (principe de la Loi "proactive", supposant une analyse détaillée des sources éventuelles de discriminations dans les méthodes d'évaluation, les critères de compétences retenus..., mais aussi une méthode de redressement des écarts, avec une enveloppe budgétaire et des délais imposés...).

Une étude particulièrement intéressante réalisée en Suisse permet d'établir un bilan de l'ensemble des sources de discriminations éventuelles dans l'évaluation du travail, à partir de huit monographies d'entreprises.

Dans aucune des entreprises examinées, la pratique en matière d'évaluation du travail n'est exempte d'éléments discriminatoires.

Au total, différentes sources ont ainsi pu être répertoriées comme:

- la prise en compte de critères discriminatoires fondés sur le sexe ou l'abandon de critères importants sous l'angle de la discrimination. Par exemple, la prise en compte "soulever et tenir des objets lourds" ou l'abandon du critère "dextérité" alors que le poste exige une telle qualité ;

- la prise en compte de critères étroitement liés, qui se recoupent. Par exemple la prise en compte simultanée des critères "faculté intellectuelle" et "faculté d'expression";

- l'absence de représentants des travailleurs, y compris des femmes et de leurs intérêts, lors du processus d'adaptation de la méthode et de l'évaluation;

- l'absence de transparence due au défaut d'information et à la complexité excessive du système.

L'analyse permet ensuite l'élaboration d'une liste de plus de 70 critères d'évaluation caractérisant des postes de travail typiquement masculins et féminins (voir cette grille en annexe). La comparaison avec les caractéristiques des postes de travail des entreprises étudiées est alarmante : plus de la moitié des critères sont exclusivement favorables aux hommes, tandis qu'une dizaine seulement seraient plus favorables aux salariées (exactitude, dextérité, sens des contacts...).

On peut s'interroger ici sur l'absence de démarches similaires dans certains pays. En France, notamment, le mode d'élaboration des classifications et d'évaluation des fonctions échappe totalement à une analyse en termes de discrimination. D'une part, les classifications, élaborées avec les partenaires sociaux, sont souvent rigides, et n'ont jamais intégré les risques de discrimination, y compris pour les plus récentes (fondées sur les "critères classants") ; d'autre part, des méthodes d'évaluation des fonctions plus décentralisées, lorsqu'elles existent, restent à l'initiative des seuls employeurs, avec une faible concertation, et encore moins le souci de lutter contre la discrimination sexuée...

### LES NOUVELLES POLITIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES : QUELS EFFETS DE L'INDIVIDUALISATION SUR LES ÉCARTS DE SALAIRES ?

Enfin, les systèmes de rémunération constituent eux aussi une source de discrimination souvent peu étudiée : le développement de politiques salaria-

les autour de la flexibilité et de l'individualisation des rémunérations touche inéluctablement à la question des inégalités de salaires. L'attribution de primes et accessoires n'est pas neutre en terme de sexe.

Certains éléments comme l'ancienneté semblent de moins en moins utilisés comme critère d'attribution de compléments de rémunération et ce, au profit de critères plus en rapport avec la performance et le mérite ou encore les résultats des entreprises.

On peut à juste titre s'interroger alors sur l'avantage que pouvait avoir (ou qu'a encore) pour les femmes, un système de rémunération à l'ancienneté, dont on sait que bien qu'objectivement, il est moins favorable aux femmes en raison des interruptions d'activité, par rapport à un système où ce sont des éléments liés aux performances individuelles, et donc plus subjectifs, qui contribuent à expliquer les hausses salariales.

Il paraît difficile de trancher sur cette question, car des facteurs contradictoires sont ici perceptibles :

- tout d'abord, à propos des systèmes fondés sur l'ancienneté, des variables jouent dans les deux sens. Des facteurs de discrimination apparaissent dans les carrières professionnelles: la discontinuité de l'activité féminine plus importante et l'absentéisme jugé plus élevé pour celles-ci se traduisent par un différentiel dans les primes d'ancienneté et dans les promotions.

Mais à terme, les systèmes fondés sur l'ancienneté ne sont pas toujours discriminants à l'égard des femmes, d'autant plus que certains favorisent les basses qualifications et que la discontinuité de carrière tend à se réduire fortement, notamment pour les plus jeunes générations. Ainsi, on constate en France, en Belgique, au Danemark que l'effet de l'ancienneté est le plus fort, dans la catégorie la plus féminisée, les employées, et le plus faible, dans la catégorie la moins féminisée, les cadres.

D'une façon générale et sur moyen terme, compte tenu de la structure des emplois féminins, on note que le prin-

cipe de la rémunération à l'ancienneté, y compris pour des carrières salariales plus raccourcies, devrait jouer à l'avantage des femmes.

- en second lieu, des systèmes plus individualisés, de mérite ou de performance, sont beaucoup moins objectifs et peuvent créer de nouvelles sources de discrimination. Tout dépend en réalité des critères retenus dans ces systèmes et de la place des représentants du personnel (et des femmes) dans leur mise en oeuvre. Ces critères de détermination de la part variable de la rémunération peuvent être individuels (acceptation de mobilité géographique et professionnelle, performance individuelle, efforts de formation...), ou collectifs (productivité, bénéfices, chiffre d'affaires, compétitivité mesurée par les parts de marché, etc.).

Dès lors que les critères individuels l'emportent sur les critères collectifs pour motiver une part au moins des évolutions de salaires, on peut penser que les femmes sont désavantagées, certains éléments objectifs pouvant être devancés par des composantes plus subjectives.

Différentes sources de discrimination apparaissent : tout d'abord, les critères d'appréciation et d'attribution sont souvent loin d'être transparents : il importe que les critères retenus ne se traduisent pas par une opacité supplémentaire des systèmes de rémunération, déjà souvent très complexes<sup>10</sup>. De plus, l'attribution de ces primes diffère souvent selon les catégories professionnelles. Dans la plupart des systèmes européens, les cadres bénéficient plus fréquemment de tels avantages : en Belgique par exemple, les primes au mérite représentent jusqu'à 15% des salaires des cadres supérieurs, seulement la moitié pour les cadres moyens.

<sup>10</sup>Voir par exemple l'affaire Dantoss, au Danemark, qui a mis en évidence le rôle de la transparence dans les systèmes de rémunération en vue de l'égalité des rémunérations. Pour plus de détails, cf. SILVERA et SONNAC, op. cit., 1995.

Il convient cependant de relativiser les aspects discriminatoires de ce système : au Danemark, en 1989, la flexibilisation des salaires a été introduite dans le secteur public et a permis une revalorisation des salaires féminins, du fait de la prise en compte des compétences réelles des salariées, ce qui a cependant été assuré grâce à l'intervention du Conseil pour l'Égalité de Statut.

Ces cas restent encore limités, il semble qu'actuellement un tel système renforce plutôt la discrimination. "Tout bien pesé, il vaut mieux pousser à une moindre discrimination en matière de promotion et créer des possibilités d'avancement dans les secteurs d'emploi féminin, plutôt que compter sur des systèmes salariaux flexibles pour rémunérer les femmes à leur juste valeur"<sup>11</sup>.

A l'issue de ce tour d'horizon, nous pouvons dégager certains mécanismes à mobiliser pour poursuivre les actions en matière d'égalité salariale. Les politiques en matière de discrimination dans l'emploi visant à limiter la ségrégation professionnelle ont eu une incidence positive en la matière mais s'avèrent désormais insuffisantes. Les actions jouant sur le mode de fixation des salaires sont plus efficaces, à condition de prendre en compte les secteurs moins structurés du point de vue des négociations et les processus de décentralisation voire de déréglementation dans les négociations qui jouent en défaveur des femmes. Pour cela, différents mécanismes s'avèrent positifs, comme :

- l'existence d'un salaire minimal interprofessionnel ;
- un mode centralisé de négociation salariale ;
- des systèmes de classification et de rémunération plus transparents, faisant appel dans leur élaboration et leur suivi à une plus forte participation des représentants du personnel, et notamment des femmes, etc. (Rubery, Fagan, 1994).

Le contexte général de rigueur salariale n'a jusqu'à présent pas incité à

négoier des hausses de salaires et encore moins des mesures de rattrapage pour les femmes, dans l'ensemble des pays occidentaux, y compris en Suède où les compromis salariaux sont désormais remis en cause. Sauf nouvel infléchissement de la politique salariale, la réduction des inégalités devrait faire appel à une redistribution entre catégories, concession que les partenaires sociaux seront loin d'accorder, d'autant plus que "l'absence de connexion entre politique salariale et politique d'égalité professionnelle est une source de discrimination indirecte, qui relève de la responsabilité de tous les acteurs sociaux"(Silvera, 1995).

#### BIBLIOGRAPHIE

- ANXO D. et JOHANSSON M. (1995), "Différentiel de salaire et discrimination salariale en Suède", in SILVERA Rachel, SONNAC Nathalie.
- Commission Européenne, (1994), *Bulletin sur les Femmes et l'Emploi dans l'UE*, n°5, Octobre.
- EYRAUD F. et alii, (1993), *Equal pay protection In Industrialised market economies : In-search of greater effectiveness*, International labour office, Genève.
- LHERITIER P.-L., (1992), "Les déterminants du salaire", *Economie et Statistique*, n°257, Septembre.
- OCDE, (1991), *Salaire égal pour un travail de valeur comparable*, Document Hors-Série, n°6.
- RUBERY J., FAGAN C., (1994), "Fixation des salaires et ségrégation sexuelle dans l'emploi dans la Communauté Européenne", *Europe Sociale*, Supplément n°4.
- SILVERA R., SONNAC N., (1995), *Les discriminations salariales entre Hommes et Femmes: Etat des lieux des recherches en France et à l'Etranger*, Rapport pour le Service des Droits des Femmes, Ministère des Affaires Sociales.
- SILVERA R., (1995), "Les inégalités de salaires : rien de nouveau sous le soleil?", *Travail*, n°31/32, Automne-Hiver.
- SOFER C., (1990), "La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination?", *Economie et Prévision*, n°92-93.

<sup>11</sup>J. RUBERY, C. FAGAN, 1993, op. cit.

## ANNEXES

Part des salaires féminins (en % du salaire masculin) dans les pays de l'Union Européenne en 1991.

	travailleurs manuels (horaire)	travailleurs non manuels (mensuel)
Belgique	75,6	65,2
Danemark	84,5	-
France	80,3	67,2
Allemagne	73,4	67,1
Grèce	79,2	68,5
Irlande	69,5	-
Italie	79,3	-
Luxembourg	67,9	55,2
Pays-Bas	76,1	64,8
Portugal	70,8	70,7
Espagne	72,2	60,9
Royaume-Uni	67,1	58,3

Source: Données EUROSTAT, 1992

## Données sur d'autres pays industriels

	Part des gains fé- minins (en %)	Références	Année
Australie	81,7	Adultes non-cadres, à temps plein, y compris Heures Sup.	1986*
Canada	69,6	Gains annuels moyens, salaire à temps plein	1991**
Etats-Unis	70,3	Gains horaires, sans heures supplémentaires	1986*
Suède	79	Salariés à temps plein	1993**

Source: \* OCDE, 1991, d'après données nationales.

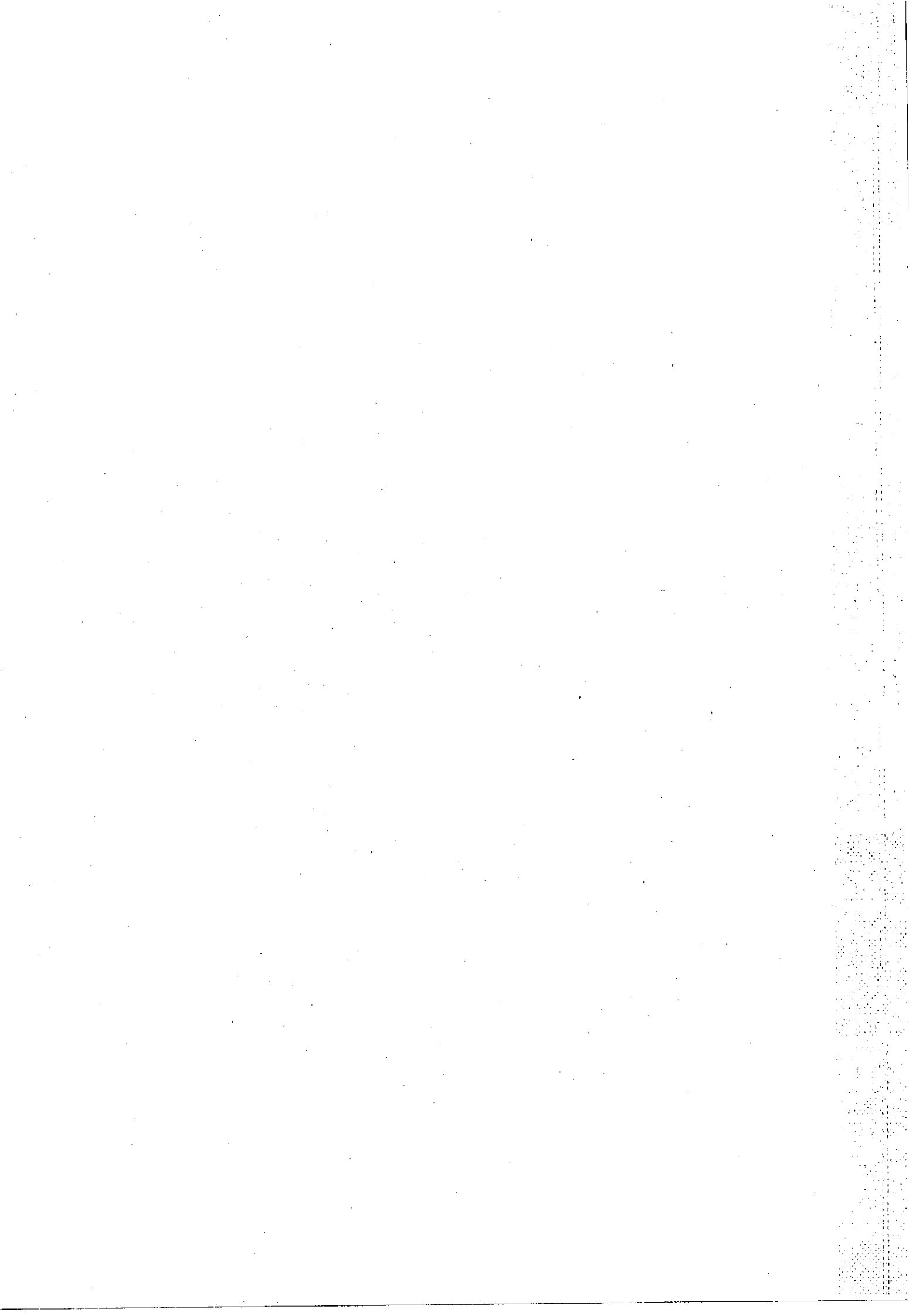
\*\* Données collectées par nous.

Les facteurs d'évaluation pouvant favoriser les emplois à prédominance masculine ou féminine\*

FACTEURS FAVORISANT LES EMPLOIS A PREDOMINANCE MASCULINE		FACTEURS NEUTRES	FACTEURS FAVORISANT LES EMPLOIS A PREDOMINANCE FEMININE	
FORTEMENT	MODEREMENT		FORTEMENT	MODEREMENT
Expérience	Envergure du savoir-faire Profondeur du savoir-faire Différenciation des sons Formation Connaissance Connaissance des machines, outils et matériaux	<b>Habilité</b>		
		Communication Coordination Complexité de l'emploi Différenciation des odeurs Différenciation des goûts Ingéniosité Sens de l'initiative Jugement Niveau d'habileté Originalité Durée de la formation Compréhension verbale Expression verbale	Exactitude Mise en ordre de l'information Examen et souci du détail	Dextérité Dactylographie et techniques d'utilisation de claviers
	Calcul numérique Effort physique Habilité physique Résolution de problèmes	<b>Effort</b>		
		Coopération Prise de décisions Fatigue Effort mental Planification Dynamisme Polyvalence	Concentration	
	Responsabilité de l'encaisse ou des biens Responsabilité du matériel Responsabilité des produits Responsabilité des normes	<b>Responsabilité</b>		
		Comptes à rendre Données et renseignements confidentiels Incidence des décisions Responsabilité Responsabilité des matériaux Sécurité des tiers Supervision des subordonnés	Contacts internes et externes Responsabilité en matière de relations humaines Responsabilité en matière de relations publiques	Attention
Soulèvement de poids lourds Risques concrets Aptitude aux déplacements Conditions de travail désagréables		<b>Conditions de travail</b>		
			Monotonie	

\*Tableau adapté à partir d'un document de recherche réalisé au Royaume-Uni repris par OCFIM, Egalité de salaire entre hommes et femmes, Rapport du Département Fédéral de Justice et Police, Berne, 1988.





## LES DISCRIMINATIONS SALARIALES EN SUÈDE

par

Dominique Anxo

Mats Johansson

Économistes

The Centre for European

Labour Market Studies

Göteborg University (Suède)

**A** l'instar de nombreux pays industrialisés, l'économie suédoise a, au cours des deux dernières décennies, connu de profonds bouleversements. Les changements survenus durant cette période, se sont traduits par des modifications dans la répartition structurelle des emplois (tertiarisation croissante des emplois et déclin de l'industrie), par une montée des déséquilibres sur le marché du travail ainsi que par des modifications dans les comportements d'activité des individus. A cet égard, l'activité des Suédoises a connu, durant les années 70 un essor sans pareil alors que celle des hommes tendait à stagner et même à régresser.

Ces modifications profondes des comportements d'activité s'inscrivent dans un contexte de modification des attitudes socio-culturelles vis-à-vis du travail féminin où s'affirme une volonté des femmes d'asseoir et de conforter leur indépendance économique. En outre, la société suédoise s'est organisée autour d'un accord dont les référents sont la solidarité, la négociation, la recherche du consensus. L'importance de la protection sociale, les choix politiques, négociés de concert avec les partenaires sociaux, concernant l'emploi, l'aménagement du temps de travail au cours du cycle de vie, le mode de formation des salaires, la fiscalité témoignent d'une volonté commune de réduire les inégalités sociales. Ces facteurs ont constitué des caractéristiques sociétales favorables à une réduction des inégalités entre hommes et femmes et à une insertion durable de ces dernières sur le marché du travail (cf. Anxo & Daune-Richard, 1991 et Anxo & Johansson, 1995).

En dépit de ces facteurs sociétaux favorables et malgré une tendance sensible à la diminution de la ségrégation des emplois, le marché du travail suédois reste, néanmoins, empreint par une forte dissymétrie de la répartition sexuelle des emplois et par une concentration marquée des femmes dans un nombre limité de professions.

L'objet principal de cette contribution est de décrire les tendances d'évolution du différentiel sexuel de salaire et de déterminer, à travers un survey des études empiriques réalisées au cours des deux dernières décennies, l'importance de la discrimination sexuelle des salaires en Suède. Avant d'aborder l'analyse des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, nous voudrions décrire les caractéristiques dominantes du mode de formation des salaires.

### **CADRE INSTITUTIONNEL DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET MODE DE FORMATION DES SALAIRES**

#### ***Les acteurs***

Les relations professionnelles en Suède sont caractérisées par l'existence d'organisations professionnelles et patronales puissantes jouissant d'une grande autonomie vis-à-vis des pouvoirs publics. Même si les pouvoirs publics jouent un rôle important dans les négociations salariales en tant qu'employeur, les interventions du gouvernement en matière de politique salariale, durant les trente dernières années, sont restées très limitées.

A contrario de nombreux pays industrialisés, le mouvement syndical n'est pas divisé en différentes organisations concurrentes représentatives du même type de salariés. Le fort taux de syndicalisation<sup>1</sup> assure aux différentes composantes du mouvement syndical un rôle majeur dans la fixation des salaires et des conditions de travail en général. En outre, les conventions collectives s'appliquent à l'ensemble des salariés, syndiqués ou non.

La Suède compte principalement trois organisations syndicales de salariés: une pour les cols bleus, la Confédération Générale du Travail (L.O) et deux pour les cols blancs, la Confédération Générale des Fonctionnaires

et Employés (T.C.O) et la Confédération Générale des Travailleurs Intellectuels (S.A.C.O-S.R).

#### ***Bref historique de l'évolution des relations professionnelles et du mode de fixation des salaires***

De sa constitution, à savoir le début des années 1960, jusqu'au début des années 1970, le mode de formation des salaires reposait essentiellement sur deux éléments:

- des relations professionnelles consensuelles consacrées par le compromis historique de Saltsjöbaden en 1938, la quasi-absence d'interventions publiques sur la scène salariale, enfin un mode centralisé et coordonné de formation des salaires dominé par la Confédération Générale du travail LO et la Confédération du Patronat Suédois SAF.

- la mise en oeuvre d'une politique salariale répondant à la fois à des critères de justice sociale et d'efficacité économique. Pierre angulaire du modèle suédois, la *politique solidaire des salaires* implique que les salariés sont assurés d'avoir un même salaire pour un travail égal quel que soit l'appartenance de branche, la région, la rentabilité des entreprises etc.

Jusqu'à la fin des années 1970, la Suède se caractérise donc par un mode de formation des salaires normatif au sein duquel existe un lien étroit entre niveau de salaire, poste de travail et tâches à effectuer et par des négociations salariales sur trois niveaux (inter-professionnel, branches et entreprises).

A partir des années 1970, on assiste néanmoins à une modification du principe de base. En effet, la stratégie salariale de LO va s'orienter vers un resserrement généralisé de l'éventail des salaires. Ce resserrement s'est effectué principalement par une politique de relèvement des bas salaires et par des augmentations salariales exprimées en unité monétaire au lieu de pourcentage. Cette stratégie de compression de la dispersion des salaires va en particulier bénéficier aux

<sup>1</sup>Le taux global de syndicalisation était en 1993 de 84 %, le taux féminin étant plus élevé (86 %) que celui des hommes (84%).

femmes encore surreprésentées dans les secteurs à bas salaires. Si le syndicat des cols bleus a été le moteur de ce mouvement, le syndicat des cols blancs TCO, du fait d'une proportion importante d'adhérents exerçant une activité dans le secteur public ou au sein de branches à faible rémunération, a aussi contribué à la diminution de la dispersion salariale.

Cette tendance à la compression de l'éventail des salaires s'inverse à partir de 1983. A partir de cette date, on assiste à une décentralisation de la négociation salariale au niveau des branches et de l'entreprise ainsi qu'un changement d'attitude du monde syndical envers les efforts d'uniformisation des salaires (cf. Hibbs 1990). En 1983, la Fédération Patronale des Ateliers Mécaniques (V.F) et sa contrepartie ouvrière le Syndicat de la Métallurgie (Metall) vont être les premiers à rompre avec cette tradition d'accords centralisés en concluant une convention collective propre, ne prenant pas en compte les recommandations décidées au niveau des deux confédérations LO et SAF.

Des accords interprofessionnels ont depuis le début des années soixante-dix, été conclus entre S.A.F et le cartel de négociation des cols blancs du secteur privé P.T.K. A l'instar des cols bleus, on assiste à partir de 1983 à une tendance à la décentralisation des négociations collectives au niveau des branches. A cette date en effet, la Fédération Patronale des Ateliers Mécaniques (V.F) négocie directement des accords de branches avec la Fédération Suédoise des Employés de l'Industrie (S.I.F), la Fédération des Agents de Maîtrises (S.A.L.F) et avec la Fédération des Ingénieurs Civils (C.F).

Les différences dans le mode de fixation des salaires entre cols bleus et cols-blancs -mode individualisé pour ces derniers contrastant avec un mode collectif pour les ouvriers laissant peu ou prou de place à l'individualisation des salaires- permet aussi d'éclairer les modifications survenues durant les dernières années sur la scène salariale. La différence de perception en ma-

tière de structure hiérarchique des salaires entre les différentes composantes du mouvement syndical s'est traduite durant les dernières décennies par une surenchère salariale où chacun des acteurs tente de conserver ou d'accroître son salaire relatif. Ces tendances à la décentralisation de la négociation salariale sont donc, en partie, le reflet des tensions entre les différentes composantes du mouvement syndical et les différentes fédérations au sein de LO. En effet, deux logiques semblent s'affronter entre les fédérations au sein de la confédération ouvrière organisant des groupes de salariés en majorité peu qualifiés (par exemple le Textile, et le commerce de détail où la proportion de femmes est importante) et donc favorables à une poursuite du resserrement de l'éventail des salaires et des Fédérations puissantes comme la Métallurgie et la Chimie où les niveaux de salaires sont, en moyenne, plus élevés et où les membres sont plus enclins à accepter son élargissement. On assiste ainsi, au début des années 1980, sous l'influence de la Confédération patronale et de certaines fédérations au sein de LO, à une certaine tendance à l'individualisation des salaires des cols bleus avec l'introduction, dans un certain nombre de branches, de majorations de salaire en fonction de l'ancienneté, de la qualification ou du mérite, des formes d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise (profit sharing), ces nouvelles formes salariales ayant tendance à remplacer les formes plus traditionnelles de salaire au rendement.

## LA DISCRIMINATION SALARIALE EN SUÈDE

### *Niveau et évolution du différentiel de sexe des salaires*

Comparée à de nombreux pays européens, la Suède semble présenter une discrimination salariale plus faible et qui, de plus, a tendu à se réduire plus rapidement. Sur l'ensemble des salariés, le salaire moyen des femmes représentait, au début des années 1970, environ 70% de celui des hommes contre environ 80% en 1993. Cette

tendance à la péréquation des salaires hommes femmes semble toutefois marquer le pas depuis le début des années 80.

On notera que les écarts de salaire entre les sexes sont, dans le secteur privé, plus faibles parmi les cols bleus que parmi les cols blancs. Ceci n'est pas pour surprendre puisque la dispersion des salaires parmi les cols bleus est faible. Le différentiel de sexe des salaires apparaît aussi plus important chez les salariés de la fonction publique et des collectivités locales

que chez les cols bleus. Concernant ces dernières l'écart important de salaire s'explique par des phénomènes d'ordre structurel. Les collectivités locales en Suède (Landsting) ont la responsabilité de la gestion du système hospitalier. La proportion de femmes dans le secteur des soins est très élevée, mais les hommes sont sur-représentés dans les postes de responsabilité (comme administrateurs, chef de clinique etc.) et les femmes dans les emplois de sous-infirmières et d'infirmières.

Tableau 1: Différentiel de sexe des salaires 1973-1993, salariés à temps complet, en % du salaire masculin

Années	Secteur privé		Secteur public		
	Ouvriers (cols bleus)	Employés (cols blancs)	Etat	Communes	Collectivités locales
1973	84	63	81	74	-
1975	85	67	83	79	-
1980	90	71	88	84	-
1985	90	73	91	87	75
1987	90	74	90	86	75
1990	89	75	88	83	74
1991	89	75	85	84	74
1992	89	77	83	87	73
1993	90	77	83	86	73

Source: SCB lönestatistik

Une série de facteurs d'ordre institutionnel et socio-économique permet d'expliquer cette tendance à la réduction du différentiel de sexe des salaires. En premier lieu, la forte tradition égalitaire exprimée par la politique solidaire des salaires et les stratégies syndicales de compression de l'éventail des salaires durant les années 1970 (relèvement des bas salaires), ont fortement contribué à augmenter les salaires relatifs féminins. L'élévation du niveau moyen de formation des femmes explique aussi une partie de cette évolution. La réforme fiscale initiée au début des années 1970, impliquant le passage d'un système commun à un système séparé d'imposition, a sans aucun

doute accéléré le processus de féminisation de la force de travail en augmentant le rendement financier des activités salariées. On notera aussi que la forte progressivité du système fiscal suédois caractérisé par des taux marginaux d'imposition particulièrement élevés a aussi une tendance à niveler les disparités salariales hommes femmes après impôt.

L'amélioration des salaires féminins résulte aussi d'une série d'accords conclus entre les partenaires sociaux. Au début des années 1960, LO et sa contrepartie patronale SAF, signent un accord mettant fin à l'existence d'un système tarifaire discriminant.

Ce système impliquait, pour le même poste de travail, des niveaux de salaires différents pour les femmes. A partir de 1962, ce système tarifaire est remplacé par une stratégie salariale unifiée.<sup>2</sup>

En 1977, les syndicats signent un accord central avec SAF stipulant leur volonté de lutter contre la discrimination sexuelle en matière de salaires. Cet accord sera renouvelé en 1983. L'accord affirme la volonté des partenaires sociaux d'appliquer plus strictement la règle d'équité des salaires et de conditions d'emploi similaire à ceux des hommes. Concernant le secteur public, l'assurance du respect d'un mode de formation des salaires non discriminant est inscrit dans la convention signée au début des années 1970 sur la participation des salariés aux décisions de l'entreprise.

Concernant le domaine législatif, il faut attendre 1980 pour qu'une loi soit votée sur l'égalité professionnelle en Suède. Le fait que la loi sur l'égalité professionnelle, comparé à d'autres pays, soit si tardive, reflète le *primat du conventionnel sur le législatif* en Suède. Une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle a été entérinée par le parlement en 1992 en remplacement de la loi de 1980. Cette nouvelle loi réaffirme les dispositions inscrites dans la loi de 1980 et adapte la législation suédoise aux recommandations existantes dans la Communauté Européenne. En outre, elle exige des employeurs une contribution active pour réduire la ségrégation et la discrimination sur le marché du travail.

A partir du début des années 1980, la tendance à l'augmentation des salaires relatifs féminins semble marquer le pas. Deux facteurs semblent expliquer

ce ralentissement. Le premier renvoie à des phénomènes d'ordre conjoncturel (force du marché). En effet certaines branches comme l'informatique, le bâtiment etc. ont connu une forte expansion durant les années 1980. Ces branches, à dominante masculine, ont connu une évolution salariale particulièrement favorable. Symétriquement, les restrictions budgétaires ont eu une incidence négative sur l'évolution salariale dans le secteur public, secteur, comme noté précédemment, fortement féminisé.

Le second facteur semble être lié aux transformations récentes du mode de formation des salaires. En particulier, la remise en cause des politiques de resserrement de l'éventail des salaires a très certainement eu une incidence sur la stagnation des différentiels de sexe des salaires. Il est, en revanche, plus difficile de déterminer l'incidence de la tendance à la décentralisation et l'individualisation du mode de fixation des salaires sur l'évolution et le niveau des rémunérations des femmes. Du fait de la forte syndicalisation, le fait de répartir une enveloppe salariale au niveau de l'entreprise peut servir de levier à des stratégies anti-discriminatoires. Une augmentation de la dispersion salariale entre secteur marchand et non marchand peut aussi induire une réallocation des emplois féminins vers le secteur privé et contribuer à réduire le différentiel de sexe des salaires.

#### *Survey des travaux empiriques sur la discrimination salariale en Suède*

La plupart des travaux économétriques réalisés en Suède sur la discrimination salariale se fondent sur l'estimation d'équations de salaire. Ces études présupposent un lien direct entre productivité individuelle et niveau de salaire. Du fait de la carence de données directes sur les productivités individuelles, ces études se basent le plus souvent sur les caractéristiques individuelles et socio-économiques qui sont censées refléter et influencer sur la productivité des individus. De surcroît,

<sup>2</sup> On notera que l'État applique un principe de salaire égal pour le même poste dès 1947. L'application de la nouvelle norme salariale au sein de la fonction publique donna, néanmoins, naissance à une modification dans l'intitulé des postes occupés par les hommes et les femmes, entraînant pour les femmes qui occupaient ces postes, une dépréciation de leur niveau de salaire.

certaines de ces études incluent un certain nombre d'indicateurs reflétant les conditions institutionnelles qui peuvent influencer sur les différentiels de sexe des salaires (taux de syndicalisation etc.).

Un trait commun de ces études est de tenter de déterminer le degré de corrélation des différentes variables explicatives retenues avec le niveau de salaire. Une partie des écarts salariaux décrits précédemment résultent des différences dans la composition par âge, par profession, par niveau de formation etc. de la population masculine et féminine. Un objectif des études que nous allons présenter est de tenter de contrôler ces facteurs structurels et socio-économiques afin de pouvoir déterminer l'existence d'une discrimination salariale.

Compte tenu du caractère de cette note, nous avons choisi de nous limiter aux études les plus récentes (cf. tableau A1 en annexe pour une présentation de l'ensemble des études suédoises et Anxo et Johansson 1995 pour une description détaillée).

La première étude (Löfström, 1989) se fonde sur une banque de données (1984) offrant un large éventail d'informations sur la situation des ménages (variables démographiques, socio-économiques, budget-temps etc.). Afin d'expliquer le différentiel de sexe du salaire horaire<sup>3</sup> Löfström inclue dans ses équations de salaires les variables exogènes suivantes: variables reflétant le contenu en capital humain (formation), le statut matrimonial, le nombre d'enfants, le lieu de résidence (demeurer à Stockholm ou non), l'incidence des horaires atypiques, la branche, le type de profession.

Il ressort de l'étude de Löfström que ce sont le niveau de formation (obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur), le lieu de résidence et les

horaires atypiques qui ont le plus d'impact sur le salaire féminin. Indépendamment du modèle estimé, cette étude montre que le niveau et la durée de formation ont un effet positif sur les salaires tant masculins que féminins. L'effet du niveau et de la durée de formation et de l'expérience professionnelle est, néanmoins, plus important pour les hommes que pour les femmes. Le statut matrimonial n'a que peu d'incidence sur le niveau de salaire des femmes mais en revanche un impact important sur celui des hommes. Löfström montre que seuls les hommes célibataires entre 40 et 45 ans ont un salaire moins élevé que les femmes mariées ou vivant maritalement dans la même tranche d'âge. Le nombre d'enfants influe négativement sur les salaires des deux sexes, mais l'impact apparaît plus important dans le cas des femmes. Enfin l'appartenance de branche et le type de profession sont importants pour expliquer les différences de salaires parmi les hommes, alors que ces variables semblent n'avoir qu'une faible incidence pour expliquer ces différences parmi les femmes. Une explication possible de ce résultat est que la dispersion salariale des femmes est, en général, plus faible que celle des hommes.

Après avoir contrôlé les différences dans les variables exogènes comprises dans les équations de salaire un résidu, inexpliqué de l'ordre de 16-25 % demeure. Ce résultat implique que 16 à 25% du différentiel de salaire entre les hommes et les femmes peut être attribué à des pratiques discriminatoires.

Durant les dix dernières années, une série d'études relatives au différentiel de sexe des salaires a été réalisée à partir de données recueillies dans le cadre des enquêtes sur "les Conditions et Niveau de Vie des Ménages" (Levnadsnivåundersökningar, LNU). Ces enquêtes ont été effectuées en 1968, 1974, 1981 et 1991.

Le Grand (1991) utilise l'enquête LNU de 1981 pour analyser dans quelle mesure les variables individuelles et socio-économiques peuvent expliquer la

<sup>3</sup> Le fait d'utiliser le salaire horaire à la place du salaire mensuel permet de contourner les difficultés liées à l'existence du temps partiel.

différence de salaire hommes-femmes. Les équations de salaires estimées incluent comme variables explicatives des différences de salaires, le contenu en capital humain, une mesure de la ségrégation sexuelle des emplois et le statut du poste de travail. Le différentiel de salaire non-standardisé se monte à 20%. L'ensemble des variables exogènes n'explique que 60% du différentiel de salaire. Les différences liées au capital humain expliquent environ un huitième du différentiel. Pour Le Grand ce sont principalement l'existence d'un marché du travail segmenté qui explique les différences salariales entre les hommes et les femmes. Si les hommes et les femmes avaient la même profession et le même statut, environ 40 % du différentiel de salaire disparaîtrait. Après standardisation le différentiel de salaire est de l'ordre de 8%.

La dernière étude en date remonte à 1993. Le Grand (1994) utilise la dernière enquête LNU réalisée en 1991. Dans cette étude, Le Grand estime quatre types de modèle comprenant chacun, l'estimation d'équations de salaire séparées. Dans le premier modèle qui comprend uniquement les variables reflétant les caractéristiques individuelles, les résultats confirment la théorie: le nombre d'années de formation, l'expérience professionnelle, l'ancienneté et l'état de santé ont un effet positif sur le salaire horaire des femmes et des hommes. Cette même étude révèle aussi que le rendement financier des investissements en capital humain est plus important pour les hommes. Les hommes mariés ou vivant maritalement ont en moyenne un salaire plus élevé que les célibataires, alors que le statut matrimonial n'a pas d'incidence sur le salaire féminin.

Dans le second modèle, Le Grand analyse l'impact de la nature des postes de travail sur les écarts de salaire. Un niveau plus élevé d'exigence en matière de formation, une plus longue formation sur le tas ainsi que le positionnement dans la structure hiérarchique (nombre de subordonnés) augmentent le salaire des hommes comme des femmes, mais l'impact de

ces variables est plus important pour les hommes. En particulier, le positionnement hiérarchique a un plus fort impact sur le salaire des hommes que celui des femmes.

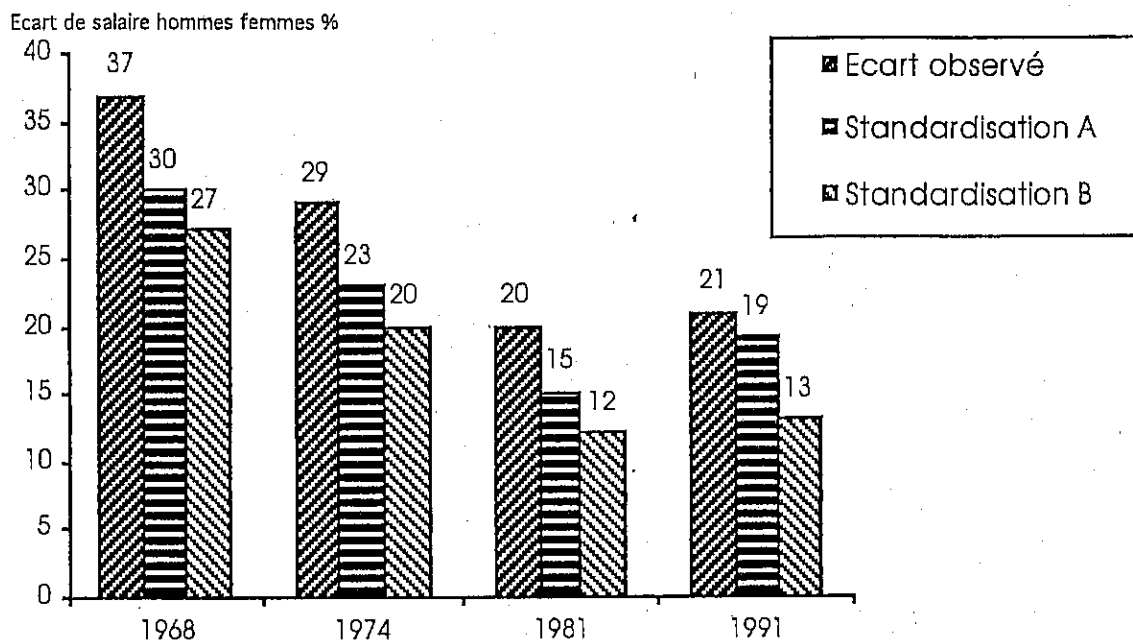
Le troisième modèle comprend à la fois les caractéristiques individuelles et les exigences du poste de travail. On notera que lorsque les variables reflétant les exigences du poste de travail sont maintenues constantes, l'ancienneté devient non significative tant pour les hommes que pour les femmes. Ceci n'est pas pour surprendre puisque les profils de salaire en fonction de l'âge sont, en Suède, très peu progressifs. Comme noté précédemment, c'est surtout la qualification et le contenu des tâches qui règlent le niveau des rémunérations.

Dans le quatrième et dernier modèle, outre les variables décrites précédemment, Le Grand ajoute l'appartenance sectorielle (secteur public) et le statut professionnel (cadres supérieurs, moyens, employés et ouvriers qualifiés). Lorsque ces variables sont incluses le degré explicatif ( $R^2$ ) du modèle augmente notablement. Les estimations montrent que les hommes exerçant une activité dans le secteur public ont des niveaux de salaire moins élevés que dans le secteur privé. Les résultats indiquent aussi que l'impact du statut, en particulier le fait d'appartenir aux cadres supérieurs, a un impact plus important dans le cas des hommes que dans celui des femmes.

Un autre intérêt de l'étude de Le Grand est qu'elle permet d'étudier l'évolution du différentiel de sexe et de la discrimination sexuelle des salaires au cours des deux dernières décennies.



Figure 1:  
Ecart de salaires observé et différentiels standardisés.



Sources: Le Grand(1994)

L'écart de salaire hommes-femmes que se soit l'écart absolu ou le différentiel standardisé de salaire<sup>4</sup> c'est-à-dire en contrôlant la valeur des différentes variables exogènes, s'est réduit entre 1968 et 1981 (cf. Figure 1). En revanche, l'écart salarial expliqué et la discrimination salariale s'accroissent légèrement entre 1981 et 1991. Outre les facteurs cités précédemment (impact du marché et modifications du mode de formation des salaires), l'étude de Le Grand révèle que l'écart sexuel dans le rendement financier des investissements en capital humain, lequel avait eu tendance à se rapprocher durant les années 1970, s'est accru au détriment des femmes durant la dernière décennie. En outre la tendance à la diminution de la ségrégation de l'emploi constatée durant les

années 1960-70 semble s'être sinon inversée du moins avoir été stoppée durant les années 1980.

On notera enfin que malgré les efforts pour contrôler les différences tant individuelles que structurelles, les variables retenues n'expliquent qu'une faible part du différentiel de salaire hommes-femmes. La persistance d'un résidu élevé semble indiquer que le marché du travail suédois, en dépit des efforts entrepris, reste sujet à certaines pratiques discriminatoires.

## CONCLUSION

Un trait majeur de l'évolution sur le marché suédois du travail durant les 25 dernières années est le rapprochement des taux et des comportements d'activité des hommes et des femmes. Comme il ressort des développements précédents, les indicateurs de l'activité (taux, profils par âge) sont actuellement très proches pour les hommes et pour les femmes. Les taux d'activité particulièrement élevés des femmes,

<sup>4</sup> Standardisation A en contrôlant le niveau de formation et expérience professionnelle inchangé et standardisation B en contrôlant le niveau de formation, l'expérience professionnelle, l'appartenance sectorielle et le statut professionnel.

cachent néanmoins des disparités sexuelles très significatives concernant la durée du travail (importance du temps partiel) et l'absentéisme (congés parentaux), ces conditions d'emploi faites aux femmes suédoises ne semblent pas, comparées à d'autres pays industrialisés, avoir entraîné une discrimination sexuelle plus grande du marché du travail. Au contraire, semble-t-il. L'élévation continue des taux féminins d'activité a été corrélée par une régression de leur taux de chômage relatif, par une réduction des différentiels de salaire ainsi qu'une diminution sensible de la discrimination salariale et de la ségrégation de l'emploi. Enfin les femmes suédoises ne semblent pas avoir été plus touchées par la précarité que les hommes.

Du début des années 1960 à la moitié des années 1980, les salaires féminins en terme absolu comme relatif ont augmenté de manière notable. Une série de facteurs peut expliquer cette évolution. En premier lieu, l'abandon, au début des années 1960, d'un système tarifaire séparé, la mise en oeuvre d'une politique solidaire des salaires et la stratégie de relèvement des bas salaires ont contribué à la diminution du différentiel de sexe des salaires. Un autre facteur expliquant cette évolution est l'élévation du niveau moyen de formation des femmes. La réforme fiscale initiée au début des années 1970 impliquant le passage d'un système commun à un système séparé d'imposition, entraînant une forte réduction du taux marginal d'imposition des femmes a sans aucun doute accéléré le processus de féminisation de la force de travail en augmentant le rendement financier des activités salariées. L'introduction des congés parentaux et les possibilités de modulation de la durée du travail ainsi que les lois et les conventions collectives sur l'égalité professionnelle durant les années 1970, reflet d'un certain consensus des acteurs sociaux - individuels et collectifs - pour réduire les discriminations et inégalités entre hommes et femmes, ont atténué les pratiques discriminatoires et contribué

à l'ancrage durable des femmes sur le marché du travail.

En dépit de ces facteurs sociétaux favorables et malgré une tendance sensible à la diminution de la ségrégation des emplois, le marché du travail suédois reste caractérisé par une forte dissymétrie de la répartition sexuelle des emplois et par une concentration marquée des femmes dans un nombre limité de professions. L'analyse des études suédoises sur les disparités sexuelles de salaires suggère aussi que certaines pratiques discriminatoires persistent en Suède. Comparé à d'autres pays industrialisés, le différentiel de sexe des salaires semble, néanmoins, être de faible ampleur. Si, comme noté précédemment, la discrimination sexuelle des salaires a diminué durant les années 1960 et 1970, la poussée des idées libérales et les modifications survenues dans le mode de formation des salaires, s'exprimant par une tendance à la décentralisation de la négociation collective, par la remise en cause des stratégies syndicales de resserrement de l'éventail des salaires ainsi que par des tendances à l'individualisation des rémunérations semblent avoir une incidence sur les disparités sexuelles des salaires. On notera néanmoins, que jusqu'à ce jour, l'impact de ces modifications est resté relativement limité.

## ANNEXE

Tableau A1 : Récapitulatif des études sur la discrimination salariale en Suède.  
Estimation des différentiels de salaire hommes-femmes avant et après  
standardisation

Source	Variables explicatives incluses dans les équations de salaire	Différentiel de salaire (en %)		Références
		Avant standardisation	Après standardisation	
Panel HUS 1984 (Population active 1984)		18.1	12.8 <sup>1</sup> 6.3 <sup>2</sup>	Löfström (1989), Löfström & Gustafsson (1990)
Enquête sur les conditions de vie LNU 1968 (Population active 1968)	Formation, expérience professionnelle (années), ancienneté (tenure)	38.0	32.2 <sup>1</sup> 33.0 <sup>2</sup>	Gustafsson & Lantz (1985)
LNU 1974 (Population active 1974)	Idem	32.7	25.6 <sup>1</sup> 26.9 <sup>2</sup>	Gustafsson & Lantz (1985)
LNU 1981 (Population active 1981)	Idem	20.6	15.8 <sup>1</sup> 17.9 <sup>2</sup>	Gustafsson & Lantz (1985)
LNU 1981 (Population active 1981)	Expérience professionnelle en années, formation en années, niveau de formation, lieu de résidence, 21 indicateurs reflétant les caractéristiques du poste de travail (job attribute variables)	21.3	14.1 16.4	Palme & Wright (1992)
LNU 1981 (Population active 1981)	Expérience professionnelle (années), formation (années), ancienneté, origine, région, état civil, nombre enfants, travail domestique, interruption de carrière, position hiérarchique, affiliation syndicale, seccœur, ségrégation, professionnelle, Emploi pénible, absence d'autonomie, Travail atypique, monotonie du poste, travail aux pièces temps de transport (commuting) travail à temps partiel, travail stressant (hectic work)	19.7	8.1	Le Grand (1991)
LNU 1968 (Population active 1968)	Expérience professionnelle (années), formation (années), statut, secteurs	37	27	le Grand (1994)
LNU 1974 (Pop. active)	Idem.	29	20	le Grand (1994)
LNU 1981 (Population active 1981)	Idem	20	12	le Grand (1994)
LNU 1991 (Population active 1991)	Idem	21	13	le Grand (1994)

Fonctionnaires (Civil servants) 1971	Niveau de formation, âge, ministère, région	17.3	14.8	Gustafsson (1976)
Employés à temps complet Cols blanc 1974	Age, niveau de formation, région, taille de l'entreprise, branche, profession, statut hiérarchique	51.0	6.7 <sup>1</sup> 12.1 <sup>2</sup>	Gustafsson & Lantz (1985)
FOA Statistiques sur l'emploi Ministère de la Défense 1987	Formation, âge, plein-temps, type de poste, recruté dans le secteur privé, nombre d'années écoulées depuis la fin des études	21	8	SOU 1993:7 et Löfström & Gustafsson (1990)
FOA 1990	Formation, âge, proportion d'emploi à temps plein	22	8	SOU 1993:7
Salariés d'Electricité de Suède (Vattenfall) titulaires d'un diplôme universitaire en 1975	Temps plein, nombre d'enfants, régions, expérience prof., nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme, heures sup., position hiérarchique, interruption d'activité, temps partiel, profession, type d'université	14	4-6	Löfström (1992)

<sup>1</sup> Standardisation by male characteristics using female regression coefficients.

<sup>2</sup> Standardisation by female characteristics using male regression coefficients.

## BIBLIOGRAPHIE

ANXO D & DAUNE-RICHARD A-M (1991), "La place relative des hommes et des femmes sur le marché du travail, une comparaison France-Suède", in *Travail et Emploi* 1/1991.

ANXO D & JOHANSSON M, (1995), "Différentiel de salaire et discrimination salariale en Suède", in SILVERA & SONNAC, "Les discriminations salariales entre les hommes et les femmes," Rapport pour le Service des Droits des Femmes, Ministère des Affaires sociales.

GUSTAFSSON, S. (1976), Lönebildning och lönesstruktur inom den statliga sektorn, IUI, Stockholm

GUSTAFSSON, S. (1988), Löneskillnader mellan kvinnor och män vid FOA, Stockholm

GUSTAFSSON, S. & LANTZ, P. (1985), Arbete och löner. Ekonomiska teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män, Stockholm

GUSTAFSSON, S. & JACOBSSON, R. (1984), Trends In Female labour Participation in Sweden", in *Journal of Labour Economics*, vol 3 n° 1.

HAGSTEN, E., MED GUSTAFSSON, S. (1990), Löneskillnader och lönepåverkande faktorer på FOA, Sundbyberg

HIBBS, D. (1990), *Wage Dispersion and Trade Union Action in Sweden*, In Persson, I. (Ed.) *Generating Equality in the Welfare State*, Oslo:Norwegian University Press

CARLSSON, P., JENSE, G., KRAUSE, B.-S., LINDGREN, K., (1992), Arbetsvärdering i Växjö kommun, Högskolan i Växjö

HOMLUND B (1990) "Svensk lönebildning - Teori, empiri, politik" (Formation des salaires en Suède, théorie, empirie et politique), Allmänna Förlag, Stockholm.

JONUNG, C., (1984), "Patterns of occupational Segregation by Sex In the Labour market.", in Schmid & Weizel (eds), *Sex Discrimination and Equal Opportunity*, Gower.

KATZ, K. (1994), Gender Differentiation and Wages. A Study of Soviet Wages, mimeo Göteborg

LE GRAND, C. (1991), Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden, *Acta Sociologica*, 34, pp 261-278

LE GRAND, C. (1994), Löneskillnaderna i Sverige: förändring och nuvarande struktur, in Fritzell, J. and Lundberg (eds.), *Vardagens villkor: Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*, Stockholm.

LÖFSTRÖM, Å. (1989), Diskriminering på svensk arbetsmarknad. En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, *Umeå Economic Studies* No. 196.

LÖFGREN K-G & WIKSRÖM M (1991) : *Lönebildning och Arbetsmarknadspolitik* (Mode de formation des salaires et politique de l'emploi), Arbetsmarknadsdepartementet Ds 1991:53, Stockholm

LÖFSTRÖM, Å. (1992), *Samma yrke - samma lön? En studie av löneskillnader mellan kvinnor och män i ett företag*, Umeå Economic Studies No. 282.

LÖFSTRÖM, Å & GUSTAFSSON, S. (1990), Policy Changes and Women's Wages in Sweden, *Umeå Economic Studies* No. 232

MINCER, J. (1985), "Inter-country Comparison of Labour Force Trend and of related Developments: an Overview". *Journal of Labour Economics*, vol 3 n° 1.

PALME, M. & WRIGHT, R. (1992), Gender discrimination and compensating differentials in Sweden, *Applied Economics*, 24, pp 751-759

RIBOUD, M. (1985), "An Analysis of Womens' Labour Force participation in France", *Journal of Labour Economics*, vol 3 n° 1

SOFER, C. (1983), Emplois féminins et emplois masculins. Mesure de la ségrégation et évolution de la structure des emplois. *Annales de INSEE* n° 53.

SOU 1993:7, *Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden*, Stockholm.

Statistiska centralbyrån (1994), *Arbetskraftsundersökningen. Årsmedeltal 1993*.

ZETTERER J (1990): *Essays on Inter-Sectoral Wage Differentials*. Department of Economics, Uppsala University.

## LE SEXE EST-IL UN RÉSIDU?

par

Christian Baudelot

Sociologue

École Normale Supérieure  
Paris

La discussion sur le sujet qui nous réunit ici a longtemps été empoisonnée par un dialogue de sourds entre sociologues et économistes. Les trois beaux exposés de Catherine Sofer, Dominique Anxo et Rachel Silvera attestent que cette époque est désormais révolue : il y a lieu de s'en réjouir.

Lorsque, sur la base d'un constat brut, les sociologues affirmaient que le salaire des femmes était en moyenne inférieur de 30 ou de 40 % à celui des hommes, statisticiens et économistes s'en prenaient à la brutalité de la mesure. Ils la tenaient pour impure en ce qu'elle violait la loi d'airain du sacrosaint principe "toutes choses égales par ailleurs".

Il y avait bien autre chose que du sexe dans l'écart de salaire observé. La différence s'expliquait en grande partie par des variables d'emploi, de productivité ou de localisation. Plus souvent condamnées à occuper des postes déqualifiés et mal payés dans des branches, des villes et des petits établissements où les salaires étaient bas, les femmes devaient davantage à leurs conditions d'emploi qu'à leur sexe d'être ainsi sous-payées. Dès lors que l'analyse prenait en compte l'incidence de tous ces facteurs, l'écart de salaire entre hommes et femmes, désormais purifié des effets de toutes les variables qui en dissimulaient la nature, pouvait être saisi dans sa nudité. Sans être négligeable, il devenait raisonnable. Il avait beaucoup rétréci au lavage économétrique. Les cris d'orfraie des sociologues dénonçant le scandale de la discrimination sexuelle étaient excessifs.

Femmes et hommes confondus, les sociologues avaient alors beau jeu de défendre le bien-fondé de leur mesure. Brute et brutale, certes, mais parfaitement conforme à la violence sociale de ce cumul des handicaps qui définis-

sait, en moyenne, la condition de la femme au travail.

Aux "toutes choses égales par ailleurs" de l'économiste bien au sec dans les forteresses inférentielles de ses analyses de variance, les sociologues ne pouvaient opposer que la force des évidences et quelques modestes  $\chi^2$ . Refusant en tout cas de s'en remettre au hasard, ils en appelaient à la surdétermination : "Ce n'est quand même pas un hasard", disaient-ils, "si les femmes se retrouvent aussi nombreuses dans les emplois, dans les branches, dans les établissements et dans les régions où les salaires sont les plus bas !" Cumul des handicaps, surdétermination en dernière instance, inégalités, injustice. Immigrés, jeunes, femmes, même combat !...

Économistes et statisticiens refusaient alors de poursuivre un débat qui désertait selon eux, le terrain ferme de la science pour s'enliser dans les sentiers fangeux de la politique où ils savaient, de surcroît, les sociologues imbattables. Le recours respectif au  $R^2$  et au  $\chi^2$  avait ainsi dégénéré en une lutte fratricide opposant ceux qui se considéraient comme les tenants de la science pure (des hommes pour la plupart) à d'autres considérés par les premiers comme de faux savants, condamnés à ne plus figurer dans le débat qu'au titre de simples citoyens, voire de militants féministes et politiques (lesquels comptaient beaucoup de femmes).

Tel était du moins le point de vue dominant, celui du  $R^2$  en l'occurrence. Ils, elles étaient pourtant les un(e)s et les autres de bonne foi. Elles, ils avaient tou(te)s les deux raisons : les meilleures conditions étaient réunies pour l'instauration d'un dialogue de sourds à la fois stérile et durable. Il dura.

En renvoyant ce faux débat à un passé révolu, les exposés précédents ont illustré, chacun à sa manière, le bien fondé de ces deux types de raisonnement,

contradictoires dans leurs résultats et complémentaires dans leur analyse de ces écarts de salaire. Catherine lève bien haut le flambeau décompositionnel de l'analyse économétrique cherchant à mesurer la part du maximum de facteurs et enrichissant l'analyse de variables nouvelles. Rachel revendique bien fort, après Margaret Maruani, le modèle du "toutes choses inégales par ailleurs" pour dresser un panorama synthétique et qualitatif de l'ensemble des déterminants de l'écart y compris législatifs.

Il est clair qu'issue d'horizons théoriques et politiques distincts, la conjonction de ces deux types d'approches ne peut qu'être profitable à la connaissance objective des phénomènes étudiés. En particulier, les deux exposés permettent de mettre au jour l'action conjuguée de deux tendances qui se superposent sans jamais se confondre : la ségrégation des emplois entre hommes et femmes et une discrimination salariale entre les deux sexes.

Car si fine et performante qu'elle soit devenue, grâce à l'ingéniosité grandissante des auteurs de modèles et à la prise en compte d'un nombre croissant de variables couvrant des champs d'activité et de comportements de plus en plus étendus, l'analyse économétrique des écarts de salaire entre hommes et femmes ne parvient jamais à réduire à néant le "pur effet du sexe" sur cette différence. Il reste toujours une part de la variation qui se révèle irréductible à l'explication par les autres variables.

Souvent considérable, ce résidu rebelle au déploiement de tout l'arsenal économétrique, on serait assez enclin à l'imputer à l'action spécifique de la différence de genre, la discrimination. Le sexe, ce serait en somme la seule grandeur qui survivrait au passage de l'économètre. Son grand inexplicable. Ce qui resterait une fois qu'il aurait tout enlevé.

Cette discrimination, les économètres a priori décidés à la réduire au minimum, ont le grand mérite d'en révéler l'existence et l'ampleur de façon négative, sous l'aspect du résidu.

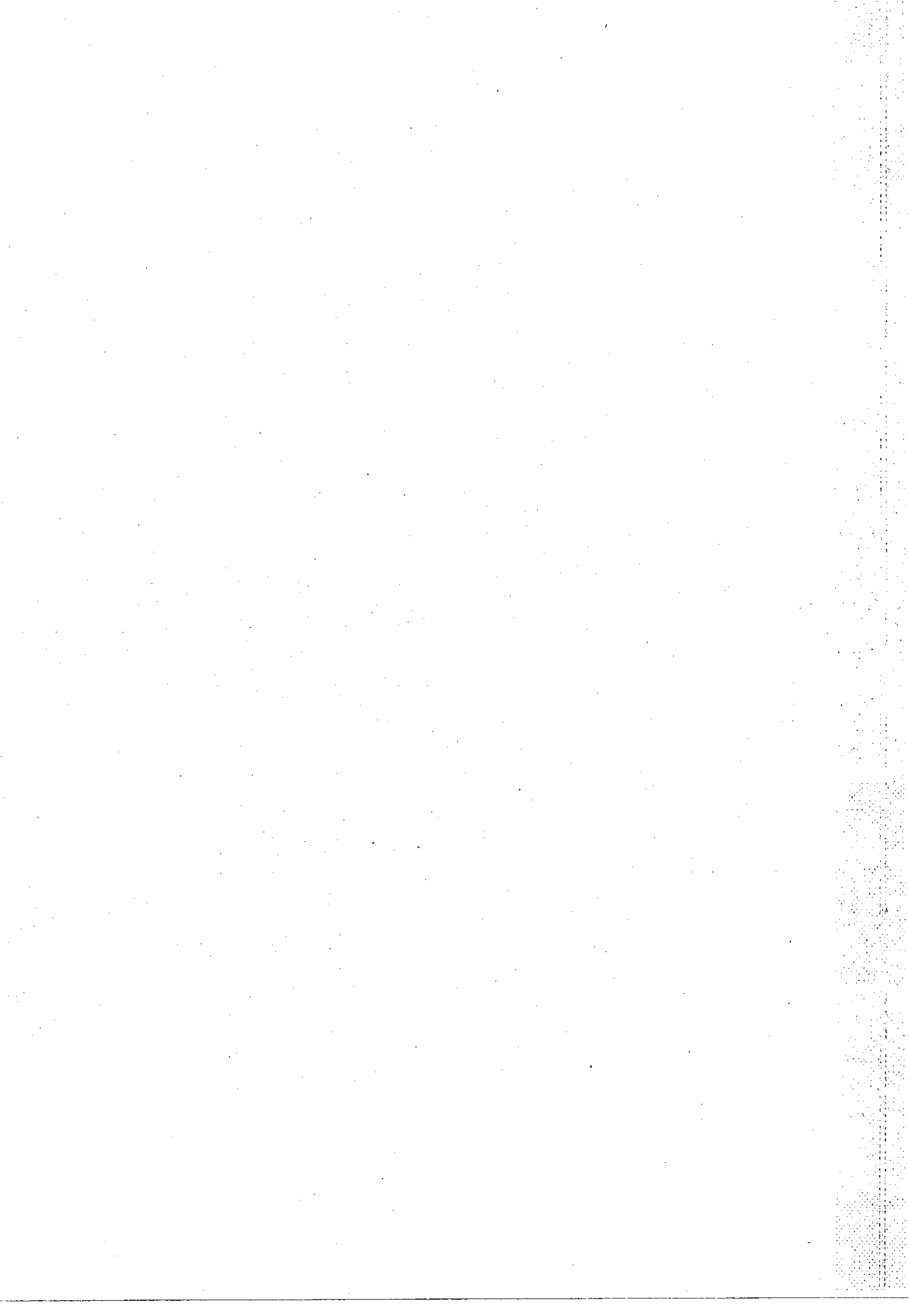
On aurait toutefois tort d'identifier cette discrimination entre les sexes à la totalité du résidu. Lorsqu'on dispose d'un ensemble de variables dont la combinaison explique environ 60 % de la variance observée en matière de salaires - il s'agit des grandes variables canoniques que sont le sexe, le diplôme, la CSP, la qualification, l'ancienneté, la région, l'âge, la branche, etc... - on peut se persuader qu'il suffit d'ajouter de nouvelles variables pour réduire sensiblement la part du résidu inexplicé. J'ai partagé cette illusion.. On bourre alors l'équation de variables ayant trait aux conditions de travail, à l'organisation du travail, au travail de nuit, à la pénibilité, au diplôme de la grand-mère, etc... On se frotte les mains dans l'attente du listing, certain que cet ajout contribuera de façon décisive à faire encore reculer les limites de la connaissance. La lecture des coefficients oblige à en rabattre: ou bien, - et c'est le meilleur des cas -, l'injection de 40 variables supplémentaires a fait progresser d'un ou deux pour cent la part de la variance expliquée. Ou bien, pire encore, on en explique moins avec 140 variables qu'avec 100.

La raison est très simple : la plupart de ces variables étant fortement corrélées entre elles, le nouveau qu'on cherche à saisir est déjà contenu dans les résultats précédents et peut même être annulé par excès de saturation.

Cela dit et sans qu'on puisse encore l'évaluer - l'évaluera-t-on un jour et cette mesure a-t-elle vraiment de l'intérêt ? - il est aujourd'hui établi que les fortes différences de salaire entre hommes et femmes ne se réduisent pas à des effets de structure. Derechef, qu'elles existent. Et qu'on peut les ré-

duire... plus d'ailleurs par la voie législative que la voie économétrique. C'est du moins la grande leçon que j'ai retenue de ces exposés.

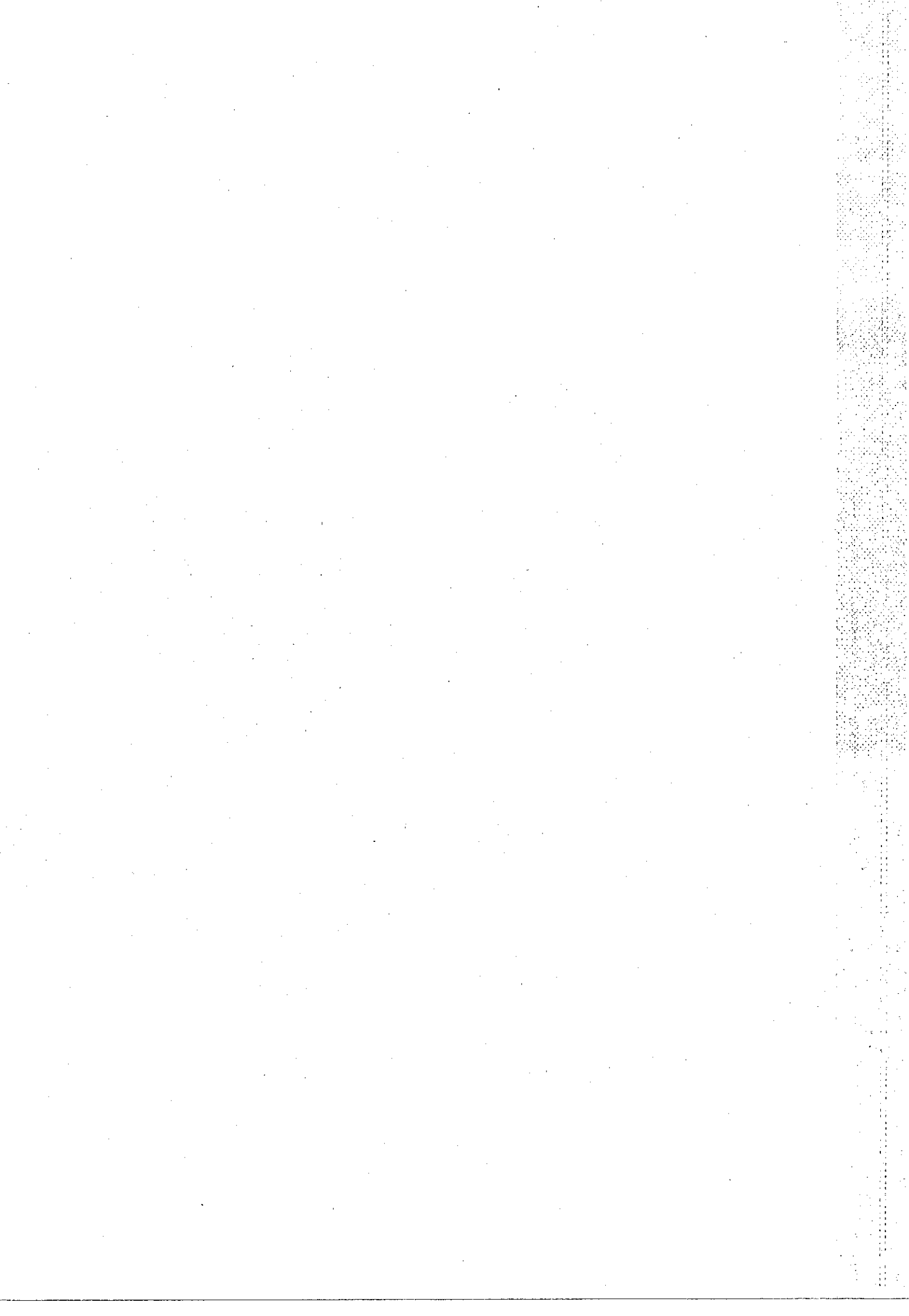




# 2

## Configurations européennes du travail à temps partiel

|| Sous la responsabilité de  
|| Rachel Silvera



# introduction

par  
Rachel Silvera  
Économiste  
SET-METIS - Université Paris I

Le choix du sujet de cette séance se justifie aisément : le temps partiel constitue la forme d'emploi qui se situe le mieux à l'interaction entre les deux thèmes de notre groupe, à savoir la flexibilité de l'emploi et la flexibilité du temps de travail. Le temps partiel constitue en effet à la fois une forme de réduction du temps -forme très particulière car elle reste individualisée bien que souvent contrainte- mais aussi une forme "d'emploi réduit" <sup>1</sup>.

Qui plus est, l'intérêt de ce thème pour le MAGE est une évidence dans la mesure où le temps partiel constitue "la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail". <sup>2</sup> Dans tous les pays européens, le temps partiel est en effet féminisé à près de 80%. Il reste plus souvent concentré dans un petit nombre d'emplois de service peu qualifiés, offrant des conditions de travail et de rémunérations discriminantes.

La plupart des travaux sur la question soulignent à quel point le temps partiel est source de discrimination du fait des politiques des entreprises utilisatrices et des politiques publiques d'incitation au temps partiel, ce qui sera largement souligné dans les textes qui vont suivre.

Mais au-delà de ces tendances générales, les configurations du temps partiel et les logiques sous-jacentes à son utilisation sont loin d'être homogènes :

- tout d'abord, *le temps partiel reste une caractéristique des femmes du Nord de l'Europe*. Il est très élevé aux Pays-Bas (59% en 1992) et au Royaume-Uni (44%), très faible en Italie et au Portugal (8%), et surtout en Grèce (6%).

- de plus, les durées du temps partiel se diversifient considérablement, au point

---

<sup>1</sup>Selon l'expression de M. MARUANI, "Temps, emploi, revenus : anciens clivages, nouveaux partages", colloque IDEF, 1994.

<sup>2</sup>Toujours selon M. MARUANI, "Partage du travail, partage du chômage : le travail à temps partiel en Europe", Communication aux Journées du GEDISST, *Rapports sociaux de sexe et Partage du travail*, Novembre 1994.

d'opposer des temps partiels courts et précaires à des temps partiels longs (J. O'Reilly).

- enfin, *les usages du temps partiel renvoient à des objectifs et des logiques différentes*. Si en France, notamment, la thèse de "l'emploi réduit" et contraint semble l'emporter du fait du rôle des politiques d'entreprises et de l'Etat dans ce domaine (création d'emplois à temps partiel concentrée dans certains secteurs d'activités pour des postes peu qualifiés, avec des horaires contraignants...), d'autres logiques sont en oeuvre notamment dans les pays du Nord.

Au Royaume-Uni, les femmes mariées qui travaillent à temps partiel se disent très largement satisfaites. Mais il semble que les structures de garde des enfants, insuffisantes et incompatibles avec des horaires à plein temps, expliquent largement ce résultat : il s'agit alors d'un temps partiel certes choisi, mais tout de même "sous contrainte familiale".

En revanche, aux Pays-Bas, ou plus généralement dans les pays scandinaves, la logique du temps choisi semble plus affirmée et renvoie à d'autres conceptions de l'articulation entre vie professionnelle et familiale, et du partage des rôles au sein de la famille. De plus, cette forme d'emploi serait moins le signe d'une ségrégation professionnelle, car elle s'ouvre à des catégories professionnelles plus larges et s'applique à des conditions de travail et de rémunération plus favorables que dans le reste de l'Europe.

Ainsi, de nouvelles réflexions sur l'articulation entre "logiques collectives et choix individuels" <sup>3</sup> en matière d'aménagement du temps de travail et des temps sociaux semblent se développer et mériteraient d'être mieux approfondies sous l'angle des différenciations sexuées sur le marché du travail.

<sup>3</sup>Voir les travaux récents de la Confédération Européenne des Syndicats et de l'Institut Syndical Européen, J. LAPEYRE, R. HOFMAN, *Le temps de travail en Europe*, Syros, 1995.

Les trois textes présentés ici vont nous permettre de mieux comprendre les enjeux actuels du temps partiel au travers d'expériences et d'analyses européennes. Trois dimensions seront ainsi abordées :

- le renforcement des discriminations dans les pays utilisateurs du temps partiel.

- les éventuels infléchissements de cette logique à travers la place accordée à "la demande de temps partiel" de la part des salariés.

- enfin, les spécificités nationales dans les modèles d'usage du temps partiel.

Danièle Meulders <sup>4</sup> confirme ainsi les grandes tendances d'évolution du temps partiel et les différences entre les pays européens. Elle insiste sur le renforcement de la ségrégation et de la discrimination inhérente, selon elle, à cette forme d'emploi. Elle oppose de plus la réduction généralisée du temps de travail au temps partiel, en montrant pourquoi cette dernière modalité a été finalement retenue malgré son caractère inégalitaire.

Jill Rubery <sup>5</sup> s'est concentrée sur l'analyse du cas britannique, en dégagant les variables favorisant le développement du temps partiel. Elle insiste notamment sur le rôle structurant de la demande de travail des entreprises, sans pour autant négliger le contexte institutionnel, les structures sociales, les modes de garde d'enfants et surtout les comportements d'activité des mères de famille.

<sup>4</sup>D. MEULDERS est économiste, professeur au DULBEA de l'Université Libre de Bruxelles. Elle est membre fondatrice du réseau "Femmes dans l'Emploi" de l'Union Européenne (DG V) et a publié de nombreuses études sur les femmes d'Europe et notamment sur l'emploi atypique.

<sup>5</sup>J. RUBERY est professeur à l'Ecole de Management de Manchester et coordinatrice du Réseau européen "Femmes dans l'Emploi". Elle a notamment travaillé sur les modalités d'emploi et de temps des femmes en Europe et mené une comparaison sur l'usage du temps partiel au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.

Enfin, Jacqueline O'Reilly<sup>6</sup> met l'accent, quant à elle, sur les diversités dans les stratégies d'emploi à temps partiel, à partir d'une comparaison entre les deux Allemagne depuis la réunification. Elle nous propose ainsi une analyse plus théorique de ces logiques en oeuvre puisqu'elle montre à quel point le rôle de l'Etat, le poids des entreprises et des relations professionnelles, mais aussi les structures familiales contribuent à façonner ces spécificités sociétales et à déterminer un véritable "modèle sociétal et sexué".

---

<sup>6</sup>J. O'REILLY est actuellement chercheur au WZB de Berlin. Elle a participé à de nombreuses études sur le temps partiel, notamment à une recherche comparative sur les stratégies d'emplois flexibles dans les banques en France et au Royaume-Uni.



# TEMPS PARTIEL, FLEXIBILITÉ ET PARTAGE DU TRAVAIL EN EUROPE

par

Danièle Meulders

Économiste

Université Libre de Bruxelles

**L**e livre blanc de la Commission Européenne et le tableau de bord chargé d'en assurer le suivi relèvent sept domaines dans lesquels les États-Membres sont invités à agir pour résoudre le problème du chômage. Ces sept domaines sont:

- 1.l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation
2. et 3.l'amélioration de la flexibilité interne et externe, la réorganisation du travail
- 4.les réductions ciblées du coût indirect du travail
- 5.une politique plus active
- 6.les jeunes
- 7.les nouveaux besoins.

## **Le livre blanc est une menace pour la qualité de l'emploi féminin.**

Les mesures proposées ne sont guère originales, elles ont pour la plupart été mises à l'épreuve au cours des années 80 dans plusieurs pays et leurs effets positifs sur l'emploi ne sont pas établis.

Sous la rubrique flexibilité externe, sont repris les éléments suivants: période d'essai, durée de préavis, indemnités moyennes de licenciements, contrats à durée déterminée, travail intérimaire, préretraite, chômage partiel... la flexibilité du temps de travail concerne la durée légale du travail, les heures supplémentaires, le travail à temps partiel. Il est également question des congés et interruptions de carrière et de la politique salariale: salaire minimum, blocage des salaires. On fait l'hypothèse que les restrictions à la diffusion des formes atypiques d'emploi, au licenciement des travailleurs, au niveau minimum de salaire... constituent des rigidités qui freinent la création d'emplois et que leur suppression permettrait d'améliorer le contenu en emploi de la croissance économique. Ceci n'a cependant rien d'évident. Il n'existe aucun lien entre le niveau du chômage et les pourcentages de travail à temps partiel ou temporaire dans l'emploi. Des



simulations économétriques ont également montré qu'un ajustement parfait entre le niveau de l'emploi et le niveau d'emploi désiré aurait entraîné une hausse nettement plus sensible du niveau du chômage dans les années 80.

Si les effets potentiels sur l'emploi ne sont pas évidents, il a par contre été montré dans de nombreuses études les effets négatifs de ces politiques et particulièrement de celles relatives à la flexibilité du temps de travail sur la qualité de l'emploi féminin et sur la ségrégation dans l'emploi.

Dans la perspective d'un marché du travail beaucoup plus vaste et intégré, les pays européens semblent vouloir se diriger vers un modèle de type libéral basé sur une concurrence fiscale et sociale plutôt que vers un modèle de type centralisé, avec haut niveau de protection sociale, centralisation des négociations salariales. Et dans ce contexte, l'emploi féminin semble particulièrement vulnérable.

La flexibilité provoque en effet l'émergence de formes de travail aux frontières entre l'inactivité et l'emploi: les petits boulots, les emplois de proximité qui ne permettent pas de vivre de leur rémunération et sont en cela plus proches de l'inactivité que de l'emploi et les femmes sont toujours surreprésentées dans ces formes d'emploi, comme elles le sont dans le travail à temps partiel, forme de travail presque exclusivement féminine.

**L'évolution de l'emploi féminin et du chômage en Europe: une image statistique faussée par le développement du travail à temps partiel et des emplois flexibles**

Si l'on étudie l'évolution de l'emploi féminin en utilisant les statistiques habituellement disponibles, on obtient une vue faussée des évolutions puisqu'une personne au travail est comptabilisée de la même manière, qu'elle travaille

une heure ou quarante-huit heures par semaine, quelle que soit sa rémunération ou le type de contrat.

La mesure statistique de l'emploi correspond toujours à la situation qui prévalait sur le marché du travail il y a trente ans où un emploi correspondait à une personne occupée à temps plein, pour une durée indéterminée et bénéficiait d'une rémunération complète pour cet emploi. La croissance de l'emploi mesurée en personnes occupées additionnelles correspondait à une croissance de l'emploi à temps plein. Aujourd'hui, dans la plupart des pays européens, la croissance de l'emploi se fait essentiellement sous la forme d'emploi à temps partiel, temporaire et autres statuts particuliers et n'a plus la même signification.

Le tableau 1 présente l'évolution de l'emploi féminin et masculin entre 1983 et 1991, on constate que l'emploi féminin s'est mieux comporté que l'emploi masculin qui, en volume, a diminué dans cinq des douze pays. L'emploi féminin a cru en moyenne de 2,47% en personnes et de 2,12% en volume au cours de la période. Selon les pays, l'écart entre les taux en personnes et en volume est plus ou moins important, il dépend de l'évolution du travail à temps partiel et de sa durée ainsi que de l'évolution de la durée du travail à temps plein. Au Royaume-Uni, la croissance en volume est supérieure à la croissance en personne, ce qui signifie que la durée moyenne du travail féminin a augmenté. Dans tous les autres pays, une relation inverse apparaît.

La prolifération des emplois "flexibles" pose aussi le problème de la validité de la mesure statistique du chômage. Les taux calculés sur base de la définition de l'O.I.T. (ne pas avoir exercé d'emploi, être à la recherche d'un emploi, être disponible pour travailler) sont généralement plus faibles que ceux calculés sur base de données administratives. Le premier critère per-

met en effet d'éliminer du chômage toute personne qui au cours de la période de référence a travaillé, quelle que soit la durée du travail (une heure au cours d'une semaine peut suffire) et quelle que soit sa rémunération (à la limite la personne pourrait ne pas avoir été payée). La prolifération des petits boulots devrait donc diminuer sensiblement les statistiques du chômage en Europe du moins si on utilise les taux O.I.T.

A nouveau, l'image de la situation des femmes sur le marché du travail sera faussée: surreprésentés dans ces formes d'emploi, leur taux de chômage sera artificiellement diminué et leur taux d'emploi gonflé.

#### **Le travail à temps partiel reste une forme d'emploi presque exclusivement féminine**

La part relative du *travail à temps partiel* dans les différents pays entre 1983 et 1991 est à la hausse, à l'exception du Danemark et de la Grèce tant pour l'emploi salarié que pour l'emploi total. Au Royaume-Uni, depuis 1987 il y a eu une légère baisse de la part relative de l'emploi à temps partiel.

Cette évolution est similaire pour les hommes et pour les femmes à l'exception du Danemark où la part relative du travail à temps partiel a augmenté pour les hommes, du fait notamment de l'extension du travail à temps partiel de courte durée combiné avec une formation chez les jeunes hommes et a baissé pour les femmes. L'OCDE<sup>1</sup> émet l'hypothèse que "dans les pays nordiques, où le pourcentage de travail à temps partiel est le plus élevé, les chiffres ont peut-être atteint leur maximum vers le début des années 80". Ce seuil ne semble en tout cas pas atteint par les Pays-Bas où 60% de l'emploi féminin,

chiffre record, était de l'emploi à temps partiel en 1991. Les chiffres correspondants étaient de 43% au Royaume-Uni, 38% au Danemark, 27% en Belgique et 24% en France, alors que dans les pays du Sud de l'Europe des pourcentages étaient sensiblement plus faibles : 10% en Italie, 11% au Portugal, 11% en Espagne, 7% en Grèce et ne marquaient pas une forte tendance à la hausse.

L'emploi à temps partiel est essentiellement féminin, pour les hommes la part relative du travail à temps partiel va de 16% aux Pays-Bas à 1,6% en Espagne, pourcentages nettement inférieurs à ceux obtenus pour les femmes dont la part dans l'emploi à temps partiel atteignait un maximum de 89% en Belgique et en Allemagne et un minimum de 65% en Grèce. Cette part a diminué entre 1983 et 1991 au Danemark, en Allemagne, en France, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et au Luxembourg.

Dans certains pays, la croissance de l'emploi féminin entre 1983 et 1991 est largement imputable à la croissance de travail à temps partiel; c'est le cas aux Pays-Bas<sup>2</sup> où sur la création nette d'emplois féminins entre 1983 et 1991, 80% étaient des emplois à temps partiel, en Belgique 62%, en France 60%, en Allemagne 57%, au Royaume-Uni 51%, en Irlande 37%. Une telle tendance n'apparaissait ni au Danemark ni dans les pays du Sud de l'Europe. En Grèce et au Danemark, il y a eu diminution de l'emploi à temps partiel féminin.

Le rôle des pouvoirs publics dans le développement du travail à temps partiel a été déterminant, bien qu'il se soit exercé de manière fort différente selon les pays. Certains ont vu dans le développement de cette forme d'emploi un remède au chômage et ont ac-

<sup>1</sup>OCDE, *Perspectives de l'emploi*, juillet 1991, p. 42.

<sup>2</sup>Pour les Pays-Bas les interprétations doivent être faites avec prudence du fait des changements de définition intervenus entre 1983 et 1989.

tivement encouragé sa diffusion, d'autres se sont limités à assurer la protection sociale des travailleurs concernés.

### La piètre qualité du travail à temps partiel en Europe

Le travail à temps partiel se caractérise par un taux de ségrégation plus élevé que l'emploi à temps plein. *"Les femmes revenant sur le marché du travail à temps partiel après une naissance sont encore plus susceptibles d'être cantonnées dans des secteurs d'emploi très féminisés, peu qualifiés et peu rémunérés."*<sup>3</sup> Entre 1983 et 1989, les hausses d'emplois à temps partiel les plus élevées avaient été enregistrées dans les sous-secteurs où l'emploi féminin était déjà fort élevé:

- la restauration et l'hébergement (NACE 66);
- les services d'hygiène publique (NACE 92);
- la santé et les services médicaux (NACE 95);
- les services domestiques (NACE 9A);
- les autres services (NACE 96);
- les services récréatifs et culturels (NACE 97);
- les services personnels (NACE 98).

Le travail à temps partiel apparaît à la fois comme un phénomène de l'offre et de la demande de travail. Phénomène de l'offre car il est ressenti par les femmes comme la forme d'emploi qui leur permet de concilier vie familiale et activité professionnelle - qui se marque dans la distribution par âge des personnes travaillant à temps partiel qui diffère totalement selon le sexe. En effet, la distribution masculine présente la

forme d'une courbe en U; avec concentration parmi les classes jeunes, 14-24 ans et âgées, 55 ans et plus, correspondant pour les jeunes à différentes formes de combinaison études/travail à temps partiel et pour les plus âgés à une retraite partielle. Pour les femmes, le U est renversé et aplati, les classes d'âge les plus présentes sont les 35-44 ans et les 25-35 ans (Portugal, Grèce, Belgique, Italie).

Cette différence entre les distributions masculines et féminines peut être mise en rapport avec les raisons invoquées par les hommes et les femmes pour expliquer l'occupation d'un emploi à temps partiel : aux Pays-Bas<sup>4</sup> en 1989, la formation est invoquée par 75% des hommes de moins de 24 ans qui représentent 52% des hommes qui travaillent à temps partiel, alors que les raisons familiales sont invoquées par 48% des femmes à temps partiel et que ce pourcentage atteint 59% pour les femmes âgées de 25 à 44 ans. En Belgique, les raisons familiales étaient invoquées pour 40% des femmes de 25 à 29 ans et par 54% des femmes de 30 à 34 ans.

La compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle n'est cependant pas toujours réalisée par le travail à temps partiel.

En termes de contraintes et de rythme de travail, il convient de ne pas assimiler tout temps partiel à une forme de meilleure articulation temps de travail/temps libre au profit de ce dernier. Une enquête sur les conditions de travail en France<sup>5</sup> précise au contraire que :

<sup>3</sup> RUBERY, J. et FAGAN, C. (1993), "La ségrégation professionnelle des femmes et des hommes dans la Communauté Européenne", *Europe Sociale* n°3/93, p.134.

<sup>4</sup> J. PLANTENGA (1991) *La position des femmes sur le marché du travail aux Pays-Bas- Évolution entre 1983 et 1989*, rapport réalisé pour la CEE, p. 36.

<sup>5</sup> J. BUE et M.F. CHRISTOFARI (1986), "Contraintes et rythmes des salariés à temps partiel", *Travail et Emploi*, n°27, mars.

- le travail à temps partiel ne semble pas exclure de très longues journées de travail et donc des horaires décalés;
- le travail à temps partiel ne semble pas exclure de plus longues semaines;
- le travail à temps partiel se distingue par une plus grande fréquence d'horaires variables d'un jour à l'autre, fixés par l'entreprise ou par une variabilité du nombre de jours travaillés d'une semaine à l'autre. Pour les salariés à TP, l'horaire libre est moins courant.

Les salariés à temps partiel sont plus souvent astreints à travailler le week-end que les salariés à temps complet (les femmes en particulier le samedi et l'ensemble hommes, femmes sont plus nombreux à travailler tous les samedis et tous les dimanches).

Le travail à temps partiel est aussi un phénomène de la *demande* de travail.

En Belgique, dans le secteur de la distribution, plus de 50% des effectifs travaillent à temps partiel, les engagements ne se font d'ailleurs plus qu'à temps partiel, mode de travail qui assure une flexibilité maximale pour assurer les prestations de soirée et de week-end. En engageant deux personnes pour douze heures de travail par semaine plutôt qu'une pour vingt-quatre heures, on minimise les problèmes en cas d'absence et en limitant les prestations à trois heures, on se soustrait à l'obligation d'octroi d'une pause de quinze minutes après prestation de quatre heures de travail. Le travail à temps partiel permet d'éviter les suppléments de salaires pour prestation d'heures supplémentaires.

En ce qui concerne la France, A. Gauvin et R. Silvera <sup>6</sup> citent les résultats d'une recherche sur les conditions

d'emploi dans le commerce de M. Maruani et C. Nicole<sup>7</sup> : Dans l'enquête, "le travail à temps partiel est apparu comme un des axes essentiels des nouvelles pratiques de gestion de la main-d'oeuvre", il est un "mode d'emploi", constitutif du statut (et non une forme particulière d'aménagement des conditions de travail). L'ampleur d'utilisation du travail à temps partiel, certes peut varier, mais au-delà de ce constat, la définition d'un statut s'observe par les conditions d'évolution des carrières :

- le travail à temps partiel est associé à une forte instabilité;

- le passage à temps complet constitue fréquemment "l'objectif promotionnel".

Les conditions de rémunérations, la définition d'qualifications, diffèrent également dans les établissements du commerce étudiés, lorsque les emplois sont à temps plein ou à temps partiel. Autre observation remarquable, dans une logique d'aménagement du temps de travail, les emplois à temps partiel viennent souvent remplacer d'autres formes d'emploi présentes auparavant, tels les saisonniers, les "extra", les auxiliaires. Mais ils constituent également une facette de "l'aménagement de l'emploi", dans la mesure où ils sont un outil du turn-over, de la sélection, de l'instabilité de la main-d'oeuvre. Les emplois à temps partiel répondent ainsi aux objectifs de gestion plus serrée et plus flexible pour les entreprises. Les auteurs notent que de toutes les formes particulières d'emploi, le temps partiel est sans doute celle qui occupe le plus de salariés et qui se développe le plus "au détriment et au bénéfice des femmes". En outre, le travail à temps partiel se développe surtout par des créations d'emplois, moins par des transformations de contrats de travail.

<sup>6</sup>Annie GAUVIN, Rachel SILVERA (1991) *La position des femmes sur le marché du travail en France. Évolution entre 1983 et 1989*, rapport réalisé pour la CEE, p. 30-31.

<sup>7</sup> M. MARUANI, C. NICOLE, *Au labeur des dames*, Syros, 1989.

L'importance de l'emploi atypique féminin est un des éléments qui expliquent le différentiel de salaire moyen entre hommes et femmes. La composition de l'emploi, la structure hiérarchique, la définition des fonctions, les composantes et les conditions de fixation de la rémunération sont autant d'éléments qui concourent à ce que dans tous les pays, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, même dans les pays où le taux d'activité des femmes est très proche de celui des hommes (Danemark, ex-République Démocratique d'Allemagne).

Le pourcentage de temps partiel parmi les femmes ayant des emplois temporaires est élevé, il semble exister une liaison travail temporaire à temps partiel pour les femmes notamment au Royaume-Uni, au Luxembourg, en Italie, aux Pays-Bas et en Irlande où plus de 50% des femmes ayant des emplois temporaires travaillent à temps partiel, pourcentage nettement plus élevé que pour les travailleuses permanentes.

#### **Travail à temps partiel ou réduction généralisée du temps de travail**

*Il existe fondamentalement deux manières de répartir les heures de travail: soit une réduction uniforme de la durée, soit une répartition duale tendant à creuser l'écart entre les emplois dits normaux et les "formes particulières d'emploi"<sup>8</sup> Et dans plusieurs pays européens le partage du travail depuis le début des années 80 s'est fait d'après le modèle suivant: "Pour les titulaires d'emplois à temps plein, la durée du travail est restée stable. Les autres sont confrontés au chômage et aux diverses formes de passage à l'inactivité, au*

*travail à temps partiel lorsqu'il n'est pas choisi et volontaire"<sup>9</sup>.*

Les femmes sont surreprésentées dans le travail à temps partiel, les différentes formes d'interruption de carrière et les partages de postes. Tout se passe en fait comme si le partage du travail se faisait uniquement au détriment des femmes, les hommes poursuivant une activité à temps complet sous contrat à durée indéterminée.

Le développement du travail à temps partiel s'est substitué dans une large mesure à la réduction de la durée conventionnelle. C'est un mode de flexibilité de la gestion de la main-d'oeuvre caractéristique de la relation salariale du Nord de l'Europe et plus particulièrement d'un segment important du marché du travail féminin: l'emploi des services. Il apparaît à la fois comme la conséquence de la ségrégation sexuelle de l'emploi et comme un facteur de son maintien voire de son renforcement. Il semble que les pays européens ont préféré cette solution discriminatoire à une réduction généralisée du temps de travail.

*La réduction de la durée du travail est une tendance séculaire qui accompagne les progrès de la productivité, et dont elle constitue l'un des modes d'utilisation"<sup>10</sup>. Paradoxalement, alors que le chômage atteignait des niveaux records en Europe, depuis le début des années 80 la durée du travail à temps plein n'a quasi plus baissé.*

Quatre raisons peuvent expliquer l'arrêt du processus de réduction du temps de travail. La première est d'ordre organisationnel: beaucoup d'entreprises avaient réglé le problème de réduction de la durée individuelle du travail en

<sup>8</sup> Commissariat Général du Plan (1993), "Choisir l'Emploi", *La Documentation française*, Paris, p99.

<sup>9</sup> Commissariat Général du Plan (1993), "Choisir l'Emploi", *La Documentation française*, Paris, p99.

<sup>10</sup> Idem.

diminuant dans les mêmes proportions la durée d'utilisation des équipements. Des réductions plus importantes nécessitaient des réorganisations de la production. La deuxième raison réside dans l'accroissement des coûts unitaires de travail et de capital engendré par des réductions de temps de travail sans accroissement de la durée d'utilisation et assorties d'une compensation salariale complète. L'absence de réorganisation de la durée du travail, dans le sens du maintien ou de l'allongement de la durée d'utilisation des équipements, a contribué au développement d'un sentiment de scepticisme parmi les salariés vis-à-vis de la réduction du temps de travail comme politique de création d'emploi. Ceci constitue la troisième raison. Enfin, les années de blocage salarial et de diminution du salaire réel, ont contribué au développement de comportement d'insiders parmi la population en emploi qui a préféré la croissance salariale à une réduction du temps de travail alors que celle-ci aurait pu être développée de telle sorte qu'elle assure aux outsiders un meilleur accès à l'emploi.

Dès le début de la crise de l'emploi, les syndicats ont généralement revendiqué une réduction généralisée du temps de travail dont le financement impliquerait l'État, les entreprises et les travailleurs, son effet final sur l'emploi dépendant des charges frappant ces trois groupes<sup>11</sup>. Les organisations représentatives des entreprises se sont progressivement orientées vers la promotion du travail à temps partiel avec réduction proportionnelle des salaires. Les gouvernements, surtout au cours des dernières années, les ont généralement suivis dans cette voie en facilitant l'accès à cette forme d'emploi dont nous avons mis en évidence les

effets négatifs sur la qualité et la structure de l'emploi féminin.

Mesurés à travers l'utilisation des modèles macroéconométriques, les effets sur l'emploi et sur la croissance de toutes les politiques traditionnelles du marché du travail semblent bien faibles en comparaison des résultats qui sont obtenus lorsque l'on teste des réductions généralisées du temps de travail, et cela sous différentes modalités de réduction du temps de travail. Ces résultats incitent à l'étude approfondie de ce type de politique et à leur mise en oeuvre.

### Conclusions

Si la promotion du travail à temps partiel, du travail temporaire, des interruptions de carrière sont vues comme des politiques positives par les pays européens, il importe de présenter à côté de chiffres "classiques" relatifs à leur évolution globale des données quant à l'évolution de leur qualité :

- Distribution par âge et par sexe
- Motifs du choix
- Rémunération horaire moyenne
- Indices de concentration par professions
- Niveaux de qualification
- Part de ces travailleurs dans les groupes "pauvres"

et quant à leurs effets à moyen et long terme pour les travailleurs

- Effets sur le niveau des retraites (figure déjà dans le tableau de bord)
- Effets sur les rémunérations ultérieures
- Effets quant au niveau des revenus de remplacement
- Accès aux systèmes de préretraites
- Travail temporaire et cause d'entrée au chômage

Dans la mesure où les effets positifs pour les travailleurs de ces formes d'emploi flexibles résulteraient de la facilité de combiner emploi et formation, il paraît aussi important de définir

<sup>11</sup>DREZE J.H., MODIGUANI F.(1981), The Trade-Off Between Real Wages and Employment in an Open Economy (Belgium), *European Economic Review*, n° 15.

les critères qui permettraient de juger de ces nouvelles opportunités pour les travailleurs concernés et donc par exemple de mesurer, par sexe et par âge, le pourcentage de travailleurs à temps partiel en formation.

En l'absence de telles évaluations, il faut craindre que le développement du travail à temps partiel se poursuive comme il s'est développé dans les années 80: au détriment de la qualité de l'emploi féminin et en aggravant la ségrégation sur le marché du travail.

**Tableau 1. Taux de croissance annuel moyen de l'emploi en personnes et en volume (83/91)**

Pays	hommes		femmes	
	personnes	volume	personnes	volume
Belgique	0,25%	-0,20%	2,50%	1,49%
Danemark	0,94%	-0,17%	1,41%	1,29%
Allemagne	1,09%	0,64%	2,14%	1,36%
Grèce	0,12%	-0,39%	0,74%	0,02%
Espagne*	2,23%	1,99%	5,11%	4,89%
France	-0,08%	-0,22%	1,15%	0,76%
Irlande	-0,39%	-0,47%	1,39%	1,08%
Italie	0,04%	0,13%	1,61%	1,44%
Luxembourg	1,00%	0,94%	2,17%	1,69%
Pays-Bas	2,25%	0,74%	5,22%	3,60%
Portugal*	1,65%	1,06%	4,32%	3,02%
Royaume-Uni	0,87%	1,01%	2,36%	2,52%
Eur 10	0,59%	0,35%	1,98%	1,53%
Eur 12	0,94%	0,75%	2,47%	2,12%
Autriche**	0,70%	n.d.	2,22%	n.d.
Finlande**	-1,36%	n.d.	-0,77%	n.d.
Norvège**	-0,40%	n.d.	1,22%	n.d.
Suède**	-0,37%	n.d.	0,55%	n.d.
Suisse	0,81%	n.d.	1,65%	n.d.
États-Unis	1,11%	n.d.	2,22%	n.d.
Japon**	1,09%	n.d.	1,60%	n.d.

\* 86 et 91

\*\* 83 et 92

source: Pays de la Communauté Européenne: Enquêtes Forces de Travail Eurostat 1983 et 1991, autres pays: OCDE, ne disposant pas de la durée moyenne du travail par sexe, nous n'avons pas pu calculer l'évolution en équivalent temps plein

Tableau 2. Emploi féminin et emploi à temps partiel

Pays	Croissance de l'emploi féminin entre 1983 et 1991			Contribution du travail à temps partiel dans la croissance de l'emploi
	Total	Temps partiel	Temps plein	
Belgique	21,8	13,7	8,2	62,5%
Danemark	11,9	-1,5	13,4	-12,4%
Allemagne	18,4	10,5	7,9	57,2%
Grèce	6,1	-4,4	10,5	-72,9%
Espagne	28,3	n.d.	n.d.	n.d.
France	9,6	5,8	3,8	60,4%
Irlande	11,7	4,4	7,3	37,5%
Italie	13,6	2,5	11,1	18,2%
Luxembourg	18,8	4,2	14,6	22,2%
Pays-Bas	50,3	40,1	10,1	79,9%
Portugal*	23,6	3,6	20,0	15,4%
Royaume-Uni	20,5	10,5	9,9	51,5%

Source : Enquête sur les Forces de Travail.





## LE TEMPS PARTIEL EN GRANDE- BRETAGNE\*

par

Jill Rubery

Colette Fagan

Économistes

Manchester School  
of Management, UMIST  
Royaume-Uni

Le travail à temps partiel occupe une place prépondérante en Grande-Bretagne, selon les normes de l'Union européenne (Eurostat 1993). Il vient en seconde position pour les femmes et en troisième position pour les hommes et par rapport à l'emploi total (dépassé en cela par les Pays-Bas et le Danemark). On voit sur le Tableau 1 (cf p.66) que le temps partiel a crû de manière significative durant les années 60 et 70, mais que son taux de croissance s'est ralenti dans les années 80. Sa part dans l'emploi féminin a alors légèrement diminué par rapport à l'emploi à temps plein, car, après avoir stagné dans les années 70 (Hakim 1993), l'emploi à temps plein des femmes durant cette période a de nouveau sensiblement augmenté. Toutefois, dans les années 90, le nombre de postes à temps plein disponibles s'est réduit tandis que le temps partiel a repris de l'ampleur. En conséquence, le temps partiel figure à nouveau dans les statistiques en Grande-Bretagne comme une source potentielle croissante d'emplois pour les hommes comme pour les femmes. Il correspond dans une large mesure aux postes nouvellement créés, et notamment ceux qui sont proposés aux chômeurs. Mais dans le même temps, certains faits, décrits ci-dessous, tendent à montrer que les femmes aspirent davantage à s'intégrer de manière plus assidue et à demeurer sur des postes à temps plein. Cet inflexionnement vers une part croissante du temps partiel ne semble pas ainsi devoir être imputé à l'offre mais bien plutôt aux fluctuations économiques de la demande. Encore que les fluctuations de l'offre maintiennent en nombre les bassins d'emplois affectés aux postes à temps partiel. Les femmes ayant ou ayant eu à charge l'éducation de leurs enfants représentent toujours la principale source des postes à temps partiel, mais les étudiants constituent de plus en plus une source alternative de main-d'oeuvre,

\* Traduction: Yvette Gogue

réduisant par là-même la dépendance dans laquelle étaient jusqu'alors tenus les employeurs de compter sur la disponibilité ou non des femmes mariées et chargées de famille pour les placer dans les créneaux de plus en plus nombreux des emplois à temps partiel.

Cette communication formule donc les questions suivantes: quelles structures sociales spécifiques ont conduit la Grande-Bretagne à créer tant d'emplois à temps partiel? Quels secteurs proposent de tels postes et quelles en sont les conditions et obligations? Quelles seront les parts qualitative et quantitative de ces emplois à l'avenir et quelles seront les implications d'une telle évolution quant à la parité de genre sur le marché du travail britannique?

#### **LE SYSTEME SOCIÉTAL BRITANNIQUE ET L'AMPLEUR DU TEMPS PARTIEL**

L'ampleur du temps partiel ne tient pas uniquement ou avant tout aux préférences émises du côté de l'offre ou aux conditions requises du côté de la demande. Mieux vaut voir dans les marchés du travail le reflet d'un système de conditionnement mutuel jouant tant de la part de l'offre que de la demande. On peut également approfondir cette analyse et discerner dans les différents types le fruit d'interactions entre l'organisation de la production et les répercussions sur le plan social au sein d'une société donnée, à savoir issue d'un système sociétal spécifique. Les différences institutionnelles existant d'une société à l'autre sont telles qu'elles génèrent non seulement des différences au niveau du travail à temps partiel mais aussi des différences quant à la fonction et à l'organisation du temps partiel au sein d'un système sociétal. Une analyse comparative exhaustive a ainsi été menée sur le temps partiel en Grande-Bretagne et en France (O'Reilly 1992 ; Gregory 1991) et aux Pays-Bas (Fagan et al. 1994).

Cette analyse a montré qu'il convenait de bien appréhender les interactions entre organisation industrielle, droit du travail, maîtrise du marché du travail, fiscalité et vie privée pour justifier l'importance et la valeur des emplois à temps partiel et les options et orientations des salariés à temps partiel. Nous verrons en quoi les emplois à temps partiel attendent à une certaine qualité au Royaume-Uni. Mais pour l'instant, voyons de plus près quels groupes d'institutions ont, pense-t-on, contribué à l'extension du temps partiel au Royaume-Uni.

Dans l'encadré 1 (cf p.65) figure une liste non exhaustive de ce qui a pu favoriser le recours au temps partiel. Nous nous appuierons sur ce descriptif pour souligner quels facteurs prédominent au Royaume-Uni, pour répertorier ceux qui n'y ont pas cours et pour déceler certaines interactions existant entre les influences et les structures sociales dominantes. Nous avons réparti ces influences en cinq rubriques: la productivité; l'aménagement du temps de travail; les charges sociales; la main-d'oeuvre disponible; les politiques des pouvoirs publics et des syndicats.

Le temps partiel tend à être privilégié lorsque la productivité d'une entreprise requiert des effectifs plus ou moins importants sur une même journée, et que les heures d'ouverture ou de fonctionnement débordent du temps plein habituel, lorsque la demande demeure incertaine - dans ce cas, les salariés à temps partiel peuvent servir de réserve flexible - et lorsque l'on désire augmenter la cadence de tâches répétitives et monotones. On pourrait rétorquer que l'on retrouve toutes ces conditions sur tous les marchés du travail, quels qu'ils soient, mais au Royaume-Uni, pour certaines raisons, ces critères prennent parfois une certaine acuité dans certaines parties de la structure de l'emploi.

Premièrement, nous avons associé la forte concentration de la propriété dans le secteur des services britanniques à l'adoption rapide de stratégies complexes d'utilisation de la main-d'oeuvre fondées sur des informations détaillées relatives, par exemple, au modèle de comportement d'achat des consommateurs. Ce qui a conduit à l'embauche de salariés à temps partiel dans des secteurs comme la banque ou le petit commerce de manière à répondre aux fluctuations de la demande sur une même journée, en particulier à l'heure du déjeuner. Ceci diffère des formes pratiquées dans d'autres pays européens où les services ferment souvent au moment du déjeuner et où ils demeurent encore aujourd'hui des affaires familiales ou de petites entreprises (O'Reilly 1992 ; Rubery et Fagan 1993 ; Prais et al., 1989).

En second lieu, la déréglementation des marchés du travail et de la production au Royaume-Uni a permis aux entreprises, tant dans les services que dans l'industrie, de rallonger la durée journalière de travail et de fonctionner pendant les week-ends. La modification des heures d'ouverture des petits commerces a été particulièrement révélatrice, et l'ouverture depuis peu des magasins le dimanche, qui s'est peu à peu généralisée, résulte de la libéralisation de la réglementation relative à l'ouverture des magasins (Deakin et Wilkinson 1992). Etant donné l'importance du chômage et la rareté des opportunités de sources de revenus pour nombre des personnes inactives ou au chômage, en particulier les femmes, les entreprises britanniques sont en position de faire subir aux travailleurs le risque lié à l'incertitude et de puiser sur une réserve de main-d'oeuvre flexible. Toutefois, bien que quelques tentatives d'établissement de contrats totalement flexibles à l'intention des salariés à temps partiel aient été observées - contrats sans précision d'horaire -, le problème a été que même les sala-

riées les plus pénalisées ne voulaient pas forcément s'engager à travailler pour une entreprise qui ne leur offrait aucune garantie en matière d'emploi ou de revenus. Le rôle de la réserve d'effectifs est donc plus ou moins important suivant les aléas de l'économie et la situation du marché du travail. Enfin, ce contexte étant, tout donne à penser que les employeurs britanniques ont préféré créer des emplois peu qualifiés de manière à réduire leurs frais de formation (Finegold et Soskice 1988, Lane 1988), ouvrant ainsi la voie à l'adoption d'une stratégie d'emploi à temps partiel. On peut en effet escompter tirer du temps partiel une partie des gains de la productivité grâce à des emplois répétitifs ne requérant aucune qualification.

La singularité du système de production au Royaume-Uni a beaucoup contribué au développement à grande échelle du temps partiel. La réglementation relative au temps de travail est pratiquement inexistante au Royaume-Uni (Bercusson 1994 ; Rubery et al. 1994). Il n'existe aucun règlement statutaire, tant que la directive sur le temps de travail ne sera pas suivie, et même lorsqu'il existe une régulation issue de la négociation collective, les syndicats se sont de tout temps montrés favorables à des dépassements d'horaires et à des horaires asociaux. On ne saurait donc expliquer le temps partiel comme un moyen de contourner les restrictions liées au recours à des salariés travaillant à temps plein pour les heures supplémentaires ou flexibles. Au Royaume-Uni, la réglementation brille par son absence, ce qui fournit un climat favorable à la croissance du temps partiel. Rares sont les syndicats qui aient ouvertement pris parti contre le temps partiel. En conséquence, contrairement à ce qui se passe dans certains autres pays européens, les conventions collectives ne visent pas à restreindre le recours au temps partiel. De nombreuses données recueillies ces

dernières années sur la croissance du temps partiel ont montré qu'il procède principalement de l'extension de la demande dans des secteurs où il était déjà bien implanté ; que ce sont les entreprises qui avaient antérieurement embauché des salariés à temps partiel à des tâches spécifiques qui en ont étendu l'utilisation, et que l'on a rarement fait appel au temps partiel pour d'autres postes, notamment ceux où les hommes prédominent (Horrell et Rubery 1991 ; Hunter et al. 1993). En fait, l'incidence du temps partiel au Royaume-Uni s'explique davantage par le manque de mobilité ou les habitudes prises sur les lieux de travail.

La particularité du système de rémunération au Royaume-Uni influe également à la fois sur la croissance du temps partiel et la qualité des conditions d'embauche des salariés à temps partiel. En Europe, le Royaume-Uni est le seul qui accorde une aide substantielle aux employeurs qui embauchent des salariés à temps partiel à faibles revenus. Lorsque les salaires n'excèdent pas une certaine somme, employeurs et employés sont exemptés du paiement de la sécurité sociale, et même lorsque le seuil est dépassé, les salariés percevant un bas salaire bénéficient d'un traitement spécial. Les employeurs qui pratiquent le temps plein au Royaume-Uni subventionnent les charges sociales des employeurs qui recrutent des salariés à temps partiel.

Le recours au temps partiel au Royaume-Uni n'est pas sans présenter quelque intérêt sur le plan fiscal. On y a d'ailleurs vu dans le passé le facteur qui a contribué à ce qu'il y ait une plus forte proportion de temps partiel en Grande-Bretagne qu'en Allemagne, par exemple, où, pourrait-on dire, le supplément de revenu accordé au mari qui subvenait seul aux besoins de sa famille présentait un cas de figure semblable (Schoer 1987).

Au Royaume-Uni comme ailleurs, on fait appel aux salariés à temps partiel pour éviter d'avoir à verser des primes élevées aux salariés à temps plein qui font des heures supplémentaires ou travaillent en dehors des heures légales (Rubery et al. 1994). Ce critère a précisément compté lors de la libéralisation des heures d'ouverture des magasins. Mais il faut également préciser que les salariés à temps plein ont moins l'occasion de percevoir de telles primes s'ils travaillent en dehors des heures légales dans les secteurs où se trouvent concentrés la plupart des salariés à temps partiel (Horrell et Rubery 1991). Dans le tertiaire, par exemple, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, les salariés qui travaillent le samedi ne perçoivent pas de primes contrairement à l'industrie où, le plus souvent, un travail le samedi est considéré comme supplémentaire et peut même valoir au salarié une prime supérieure à celle qu'il percevrait pour des heures supplémentaires normales. Comme nous le verrons plus loin, les salariés à temps partiel perçoivent généralement un revenu horaire inférieur à celui des salariés à temps plein, au niveau macro-sociologique. D'après certaines études menées au niveau micro, il ne semblerait pas certain que les salariés à temps partiel touchent un salaire inférieur à celui des salariés à temps plein faisant exactement le même travail (McGregor et Sproull 1992). L'octroi d'un salaire moyen inférieur aux salariés à temps partiel est dû, semble-t-il, à deux raisons majeures : premièrement, leur exclusion de toute mobilité promotionnelle ; deuxièmement, leur concentration dans les entreprises et les branches industrielles qui ne proposent que des bas salaires. Or c'est là que la déréglementation sur les salaires au Royaume-Uni joue un rôle prépondérant. Les employeurs sont encore, même lorsque des syndicats ne s'y sont pas implantés, astreints par des conventions de rétribuer à son juste prix

tout travail effectué, mais, en vertu de la déréglementation sur les salaires, les taux de rémunération varient amplement d'un secteur industriel à l'autre, voire dans le même secteur (Rubery et Fagan 1994). Certaines entreprises tirent également parti de la soustraction pour ne verser qu'un salaire très bas pour des emplois à temps partiel traditionnellement occupés par des femmes comme l'entretien et la restauration et approvisionnement (Hunter et al 1993). Ces problèmes sont d'autant plus aigus qu'un système de rémunération minimale fait défaut et que le système d'assistance intersectorielle a échoué. A l'heure actuelle, au Royaume-Uni, les salaires ne sont réglementés que dans les entreprises syndiquées.

Antérieurement, le temps partiel permettait aux entreprises d'échapper aux charges autres que salariales et assumées à titre volontaire dans la mesure où les salariés à temps partiel ont souvent été exclus des prestations telles que la retraite et l'assurance maladie. Mais, sous l'impulsion de la législation européenne, une harmonisation de la protection sociale commence à voir le jour, quoique les avantages tirés du recours au temps partiel pour éviter d'avoir à payer des charges autres que salariales ne risquent en rien de diminuer à l'avenir, surtout si les entreprises prennent conscience de l'éventualité de réclamations rétroactives relatives aux prestations illégalement soustraites en vertu de la réglementation en vigueur dans les tribunaux européens.

Jusqu'alors nous avons analysé les facteurs favorables au temps partiel du côté de la demande. Or les critères qui influent sur l'offre sont tout autant révélateurs, qu'il s'agisse des besoins matériels des ménages et de leur mode de vie ou des comportements sociaux bien établis. Sur le plan des besoins matériels, le potentiel de main-d'oeuvre féminine pour le temps partiel est resté

analogue en raison de l'absence d'allocations pour la garde des enfants (CE Réseau d'aide à l'enfance 1990) et du grand nombre d'heures de travail effectuées par les hommes sur le marché du travail britannique (Marsh 1991, Rubery et al. 1994). Toutefois, en dépit des difficultés que peuvent éprouver les femmes britanniques pour concilier travail et responsabilités familiales, on voit de plus en plus de femmes conserver leur poste même après une maternité, un plus grand nombre d'entre elles travailler à temps plein et un plus grand nombre également abréger la durée de leur congé de maternité pour revenir travailler (Joshi et Andrew Hinde 1993 ; McRae 1991 ; Brannen et Moss 1991). L'absence d'allocation parentale n'incite donc pas les jeunes mères de famille à rester chez elles ; c'est dans ce groupe que le taux de participation a été le plus fort alors que le contexte n'avait pas objectivement changé (Rubery 1994 ; tableau 1.6). Les attitudes changent, et il est même probable qu'un plus grand nombre de femmes chargées de famille vont en venir à chercher un emploi rétribué à l'avenir ; ce qui devrait faire accroître en conséquence les effectifs féminins tant pour les emplois à temps plein que le temps partiel. La tendance des femmes à travailler à temps plein quand elles ont des enfants en bas âge est étroitement liée à l'éducation ; en revanche, on constate que les mentalités sont à tel point ancrées au Royaume-Uni qu'elles finissent par maintenir à un faible niveau la part des mères de famille diplômées cherchant un emploi à temps plein si on la compare à celle de certains autres pays européens. Dans les pays où a persisté le retour au foyer tels le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Allemagne, la maternité a encore un effet négatif sur la participation, même parmi les femmes diplômées. Au Royaume-Uni, la proportion des mères diplômées travaillant à temps partiel par rapport à celles qui sont moins ins-

truites a chuté comparativement à l'Allemagne et aux Pays-Bas, mais le temps partiel continue davantage de les intéresser que le temps plein. A l'opposé de ce qui se passe dans ces trois pays, le travail à temps plein est la forme d'emploi qui regroupe le plus de mères de famille dans les neuf autres Etats membres (Rubery et al. 1994). Ces taux de participation viennent confirmer le fait, comme on le pense souvent au Royaume-Uni, que le temps partiel est la forme de travail la plus appropriée pour les mères élevant des enfants en bas âge. Aux Etats-Unis, au contraire, le temps plein est davantage prisé ; en Allemagne, un nombre grandissant de femmes préfèrent, quant à elles, cesser de travailler (Alwin et al. 1992).

Certes, les comportements et les normes sociales changent et diffèrent suivant les Etats-nations, mais l'impact du comportement social dominant l'emporte encore, non seulement en fonction de chaque génération mais aussi compte tenu des allocations et prestations sociales octroyées à celles qui optent pour une autre forme d'emploi et un autre mode de vie. Mais il se peut que le temps partiel ne reste pas l'exclusive des mères de famille. On voit en effet apparaître de nouveaux contingents de demandeurs d'emploi susceptibles de pallier le brusque déficit éventuel de mères travaillant à temps partiel. Le relèvement du niveau d'études, auquel est venu s'ajouter le gel des bourses accordées aux étudiants a grossi les rangs des étudiants disponibles pour le temps partiel.

Un facteur n'a résolument pas contribué au développement du temps partiel au Royaume-Uni : une politique exploitant le temps partiel au titre de temps partagé pour réduire les sureffectifs et le chômage (Fagan et al. 1994). Le gouvernement s'est farouchement opposé à toute politique semi-corporatiste tendant à résoudre les

problèmes de chômage par le travers de réductions négociées ou réglementées des heures de travail. Le gouvernement estime que, si le temps partiel a contribué à résorber le chômage, c'est que des mécanismes de marché ont efficacement oeuvré en ce sens. Pour étayer cette thèse, ils affirment que, dès lors que les entreprises ont toute marge pour fixer les horaires de travail requis, elles seront à même d'être compétitives et, de par cette même compétitivité, de créer des emplois. Ainsi, l'intérêt qu'accorde le gouvernement au temps partiel ne tient pas à un désir quelconque de promouvoir cette forme de temps de travail, c'est dans le but de laisser les entreprises le choisir à leur gré, que les horaires soient longs ou courts, pour qu'elles aient toute liberté d'action face à la concurrence. Dans le même temps, les pouvoirs publics ont veillé à préconiser le temps partiel dans le cadre d'une politique en faveur de l'égalité des chances et d'une harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale, mais uniquement en faisant appel à des initiatives spontanées. C'est ainsi qu'ils ont mis en oeuvre Opportunity 2000, un programme basé sur le volontariat visant à placer des femmes sur des postes plus qualifiés ; ils leur ont également permis, dans une certaine mesure, d'être promues, à égalité de chances, dans la fonction publique. Au Royaume-Uni, la promotion avec égalité de chances équivaut concrètement à celle d'emplois flexibles et à des possibilités de travail à temps partiel (Rubery et Fagan 1993). L'adoption de cette politique a, en majeure partie, eu l'agrément des syndicats, quoique ces derniers soient davantage attachés aux répercussions que peut avoir un temps partiel sur le déroulement de carrière des femmes et à avoir un droit de regard sur le degré de liberté dont disposent les employeurs pour fixer les horaires précis des salariés à temps partiel.

Par conséquent, au Royaume-Uni, l'interaction, puissante, des organismes sociaux et économiques donne lieu à un nombre élevé d'emplois à temps partiel mais aussi à une toute autre forme de temps partiel basé sur des bas salaires et des emplois non qualifiés. La déréglementation des marchés du travail mise en oeuvre par le gouvernement et la disponibilité constante d'une main-d'oeuvre acceptant un faible revenu et un travail à temps partiel sans statut véritable se sont prêtées à une flexibilité numérique et à des stratégies de bas salaire de la part des employeurs. Cette interaction contraste avec d'autres scénarios où l'on pourrait recourir au temps partiel, par exemple, pour aider les femmes à garder leur emploi sur le marché du travail ou pour privilégier le temps partagé à tous les niveaux de la structure de l'emploi.

#### **CARACTÉRISTIQUES DU TEMPS PARTIEL EN GRANDE-BRETAGNE**

Près de 80% des femmes qui travaillent à temps partiel se trouvent dans deux branches industrielles, à savoir la distribution, la restauration et approvisionnement et autres services (tableau 2) et un peu moins de 60% occupent un emploi de bureau ou de service (tableau 3). Les hommes qui travaillent à temps partiel sont, eux aussi, concentrés dans ces deux mêmes branches (à raison de 73%), mais, pour les hommes, la concentration, suivant l'emploi occupé, est plus équitablement répartie sur quatre catégories professionnelles (emplois de bureau, commerce, services et production), dont chacune compte 20% environ de temps partiel masculin. Les secteurs à forte concentration ne sont pas nécessairement ceux où la part de main-d'oeuvre travaillant à temps partiel est la plus élevée. Les autres services et la distribution ont les plus fortes incidences ainsi que les plus fortes concentrations de temps partiel

pour les hommes, et deux des trois incidences les plus fortes pour les femmes (le secteur agricole a une plus forte incidence que les autres services). Pour les emplois occupés, ce sont les emplois dans le domaine des services et le commerce où l'on retrouve les plus fortes incidences de temps partiel pour les femmes comme pour les hommes (62% à 70% de toutes les femmes occupant de tels emplois sont à temps partiel ; les hommes, eux, le sont à 14% à 16%).

Ces différentes modalités d'emplois à temps partiel n'impliquent, en Grande-Bretagne, que des horaires de courte durée (tableau 4). Un quart des femmes et près de 40% des hommes ayant un temps partiel travaillent 10 heures ou moins par semaine, et la majeure partie d'entre eux travaillent 20 heures ou moins (près de 80% des hommes et 68% des femmes travaillant à temps partiel). Les emplois à temps partiel de courte durée (10 heures ou moins) concernent plus de 10% de l'ensemble de l'emploi féminin et 2% de l'emploi masculin. Son incidence varie amplement suivant la branche ou l'emploi occupé : pour les femmes, elle concerne plus de 10% de la main-d'oeuvre féminine dans les services divers, le bâtiment, la distribution, la restauration et approvisionnement et l'agriculture, mais elle est inférieure à 6% dans tous les autres secteurs. Pour les hommes, l'incidence est également inégale mais moindre : elle atteint près de 7% dans la distribution, la restauration et approvisionnement mais elle est inférieure à 3% dans tous les autres secteurs. Il a été observé que les emplois à horaires de courte durée sont à associer à un travail peu qualifié, et n'avaient guère de chances d'être intégrés dans un temps plein. Il s'est avéré, par exemple, qu'en France les salariées à temps partiel du secteur bancaire avaient des fonctions beaucoup plus proches de celles des femmes travaillant à temps plein que ce n'était le cas dans les banques britanniques, de



par le fait que le temps partiel était de plus longue durée (O'Reilly 1992). En Grande-Bretagne, les entreprises recrutent plus facilement, à l'évidence, des volontaires pour des postes à horaires allégés. En France, au contraire, les magasins à grande surface ont adopté un système d'équipes à horaires variables pour réduire le turn-over, mais les supermarchés britanniques n'ont pas été confrontés à des problèmes de turn-over parmi les équipes tournantes (Gregory 1991).

Généralement parlant, on ne peut qualifier le temps partiel d'instable pas plus qu'on ne peut considérer les salariés à temps partiel comme instables. Des enquêtes montrent que les salariés à temps partiel plus que les salariés à temps plein considèrent leur emploi comme aléatoire mais que la majeure partie d'entre eux l'estiment encore sécurisant (compte tenu du contexte britannique où la sécurité de l'emploi est relativement faible et où peut-être rares sont ceux qui escomptent en bénéficiaire). Par rapport aux salariés à temps plein, quatre fois plus de femmes travaillant à temps partiel disent que leur emploi est temporaire, mais 88% considèrent encore leur emploi comme permanent. Un plus grand nombre d'hommes travaillant à temps partiel occupent des postes temporaires (36% contre 12%), mais ceci ne fait que refléter le côté éphémère de ce type d'emploi pour les hommes sur l'ensemble de leur carrière. Nombre de salariés à temps partiel s'avèrent par ailleurs des travailleurs très stables (Burchell et Rubery 1990).

Les salariés à temps partiel acceptent également fréquemment de travailler le week-end et en dehors des heures légales : un nombre équivalent de femmes occupant un emploi à temps plein et à temps partiel travaillent le week-end (37% de femmes contre 51% d'hommes ont travaillé au moins un week-end sur les quatre derniers week-

ends dans l'enquête LFS) et 6% de femmes à temps partiel ont exclusivement travaillé le week-end (tableau 5). L'ouverture des magasins le dimanche augmentera sans doute ces pourcentages ultérieurement (Deakin et Wilkinson 1992). Le travail à des heures inhabituelles est particulièrement fréquent chez les mères de famille ayant de très jeunes enfants et qui travaillent à temps partiel ; 17% de celles qui travaillent alors qu'elles ont un enfant âgé de moins de 4 ans ne travaillaient que le soir, d'après les estimations de l'enquête sur la main-d'oeuvre (LFS), et 41% travaillaient le week-end. Rares sont celles qui, parmi ces salariés à temps partiel, perçoivent une prime quelconque pour ces heures atypiques de travail.

On voit sur le tableau 6 (cf p.72) que le salaire horaire des femmes travaillant à temps partiel est nettement inférieur à celui des femmes travaillant à temps plein, mais également que le rapport s'est aggravé dans les années 80. Sans doute est-ce là une sous-estimation du rapport des salaires à temps partiel et à temps plein car l'enquête n'inclut dans son échantillon que les employés dont les revenus sont imposables. En outre, la suppression, en août 1993, des conseils sur les salaires qui déterminaient les salaires minimum légaux dans les secteurs où se trouvent concentrés les salariés à temps partiel (la distribution et l'approvisionnement, par exemple) ne fera que renforcer la dégradation en matière de rémunération respective. L'écart des salaires attribués pour le temps partiel est encore plus accusé que dans d'autres pays où l'attribution d'un salaire minimum est davantage protégée et réglementée (Rubery et Fagan 1994 ; Rubery 1992, 1911). Aux Pays-Bas, par exemple, les femmes qui travaillent à temps partiel gagnent généralement en moyenne un salaire horaire semblable à celui des femmes qui travaillent à temps plein (Platenga et van Velzen 1993). Le plus

grand écart observé au Royaume-Uni tient en partie, comme indiqué ci-dessus, à la possibilité qu'ont les employeurs de fixer les rémunérations au niveau de leur propre entreprise sans avoir à se conformer soit à un minimum légal soit à une réglementation collective. Les niveaux de rémunération de nombreux salariés à temps partiel ont également inévitablement incliné à la baisse en raison de la concurrence à laquelle se sont obligatoirement retrouvées soumises, dans le secteur public, de nombreuses activités de services. Les entreprises du secteur privé se font forts d'imposer ces contrats fondés sur des bas salaires, et les salaires sont également réduits dans le secteur public pour que les sociétés privées n'emportent pas le contrat. Depuis peu, le droit européen protège dans une certaine mesure contre ces pressions : la directive relative au transfert des entreprises s'adresse ainsi aux salariés du secteur public. Autrement dit, s'ils sont transférés dans une autre société, les salariés ont le droit de conserver leur statut antérieur. Ceci ne procure qu'une protection à court terme, mais peut réduire la faculté des sociétés privées de proposer de très bas salaires.

Les salariés à temps partiel ont également fait l'objet d'autres arrêtés passés dans le cadre du droit européen qui leur a octroyé le droit d'être protégés contre les sureffectifs et tout licenciement abusif et le droit d'être inclus dans les barèmes de retraite des employeurs (voir Earnshaw 1994, *The Guardian* 1994). Ces arrêtés vont peut-être commencer à réduire l'écart qui existait jusqu'alors dans les prestations dont pouvaient bénéficier les salariés à temps partiel (tableau 7 cf p.73). Certains employeurs, on le sait, ont harmonisé ces prestations (Tendances de l'emploi IRS 1993), mais s'il faut s'attendre à ce que cet écart persiste, c'est principalement parce que les salariés à temps partiel sont généralement concentrés dans des entreprises

où les employeurs n'accordent que de rares prestations, même aux salariés à temps plein.

### ÉVOLUTION DU TEMPS PARTIEL ET PERSPECTIVES D'ÉGALITÉ

Le temps partiel a, dans l'absolu, augmenté de manière significative, mais plus encore dans le cadre de l'emploi total dans les années 90. Au dire des experts, l'ère des carrières ininterrompues à temps plein n'est plus ; et ils en concluent que la main-d'oeuvre accepte ce changement et le trouve acceptable (Hewitt 1993 ; Pahl 1994). Mais peut-être la réalité est-elle tout autre ; le problème repose sur la rareté des emplois permanents et à temps plein et non pas sur la pénurie des personnes susceptibles d'occuper ces postes. En fait, un quart environ de femmes travaillant à temps partiel aimeraient travailler à temps plein (Fagan 1994). Qui plus est, étant donné que, dans le même temps, on proclame que les emplois à temps partiel et les emplois atypiques sont ceux de l'avenir, les conditions d'emploi dans ce contexte sont souvent dégradées, réduisant par là-même toute autre solution réaliste éventuelle d'emploi plus standardisé.

Le gouvernement a bien essayé de rendre les emplois à temps partiel plus acceptables aux yeux des travailleurs, et notamment des chômeurs, en accordant des allocations aux personnes chargées de famille et occupant un emploi peu rémunéré. Par ailleurs, cette assistance permet en principe de moins associer le temps partiel au genre et d'en faire une option apparemment viable pour tous. Mais les données recueillies par les chercheurs donnent à penser que les hommes sans emploi résistent encore au temps partiel en raison de leur très faible rémunération (quand ils ne l'associent pas à l'emploi féminin) et de l'incertitude quant aux prestations sociales qui leur seraient accordées (McLaughlin 1994).

En conséquence, la plupart des emplois à temps partiel vont aux ménages dont l'un des membres travaille par ailleurs, ce qui ne fait que renforcer la distance qui sépare les ménages aisés et les ménages démunis et le cas type où seul le mari subvient aux besoins de sa famille (Gregg 1994). Même la déréglementation du marché du travail au Royaume-Uni n'a donc pas réussi à accorder à chacun le même statut, et des facteurs sociaux tels que les structures des ménages affectent encore les attitudes face à l'emploi. Le temps partiel reflète ces structures sociales tout comme il correspond à un aspect annexe d'une offre conçue en fonction des nouvelles conditions de la production. Cela étant, les femmes seront pour la plupart appelées, dans un proche avenir, à s'impliquer dans un temps partiel, la part des hommes dans le travail à temps partiel n'allant véritablement croissant qu'à des périodes spécifiques de leur existence - par exemple, quand ils sont étudiants ou retraités.

Quoi qu'il en soit, parmi les salariées, il y a de grandes chances pour que la diversité aille croissant (Humphries et Rubery 1992), un plus grand nombre de femmes travaillant à temps plein et sans interruption de carrière, ou bien, lorsqu'elles reprennent un temps partiel, elles le feront auprès de leur employeur habituel et continueront d'occuper le même poste.

Si jamais cette dernière formule venait à s'amplifier sur le plan économique, il se peut que la diversité aille croissant non seulement en ce qui concerne l'emploi féminin mais aussi le marché du travail à temps partiel dans la mesure où certains métiers sont indissociables des stéréotypes de faible qualification et de bas salaire et où le droit aux prestations sociales demeure limité, alors que d'autres emplois à temps partiel peuvent se fondre avec des emplois à temps plein et que les femmes peuvent alors passer de l'un à l'autre en conservant la même série de droits.

## Encadré 1.

### Structures sociales qui se prêtent à la création d'emplois à temps partiel

#### *Le système de production requiert des horaires atypiques ou flexibles pour :*

- \* moduler les horaires en période de pointe afin de ne pas interrompre le cours de la production pendant les heures du déjeuner, par exemple, régulièrement ou par à-coups.
- \* prolonger la durée du temps de travail au-delà des horaires hebdomadaires habituels ;
- \* disposer d'une réserve de main-d'oeuvre capable de travailler suivant des horaires variables, par exemple, pour faire face aux temps forts ou aux rythmes saisonniers de la production ou pour remplacer les absents en cas d'arrêt pour cause de maladie ou pendant les vacances ;
- \* obtenir un surcroît de travail horaire pour certains postes où la productivité augmente grâce à un travail intense sur de courtes périodes.

#### *L'aménagement du temps de travail facilite le recours à des salariés à temps partiel*

##### *(a) Réglementation du temps de travail*

- \* pour contourner les restrictions relatives au temps de travail statutaire et collectif intéressant les salariés à temps plein afin de les rendre plus flexibles grâce à l'établissement d'horaires complémentaires ou décalés et autres modules d'horaires ;
- \* absence de réglementation quant au recours au temps partiel.

##### *(b) Habitudes et pratiques sur les lieux de travail*

- \* manque de mobilité : les femmes travaillant à temps partiel occupent déjà le poste ou sont déjà dans le secteur.

#### *Le système de rémunération se prête au recours à des salariés à temps partiel pour :*

- \* éviter d'avoir à payer des heures supplémentaires à des salariés travaillant à temps plein, entre autres, primes pour dépassements horaires et horaires décalés ;
- \* échapper aux charges autres que salariales dues lorsqu'on embauche des salariés à temps plein, telles que les cotisations à la Sécurité sociale et les retraites ;
- \* embaucher et maintenir à leur poste des salariés, principalement des femmes prêtes à accepter un salaire moyen inférieur en raison des discriminations qui sévissent sur le marché du travail et de leurs obligations familiales.

#### *Nombreux effectifs disponibles recherchant un temps partiel*

- \* solution offerte aux salariées qui souvent voient dans le temps partiel un moyen de concilier emploi et obligations familiales, éducation des enfants ou préretraite ;
- \* les emplois à temps plein impliquent des horaires de longue durée en raison notamment de l'absence d'une réglementation appropriée.

#### *Les politiques gouvernementale et syndicale en faveur du temps partiel tendent à mieux répondre aux revendications sociales*

- \* égalité des chances pour que les parents puissent allier vie professionnelle et vie familiale.
- \* politique de temps partagé de manière à réduire les sureffectifs et le chômage.

## TABLEAUX:

Tableau 1. The historical development of part-time employment, Great Britain

All in employment	1951	1961	1971	1981a	1981b	1984	1990	1994
<u>Composition of employment</u>								
<i>All full-time</i>	96.2	91.1	83.6	82.9	79.4	79.2	78.3	75.6
Male	68.9	66.7	60.8	58.5	56.3	56.2	53.7	51.2
Female	27.3	24.4	22.8	24.5	23.1	23.0	24.6	24.4
<i>All part-time</i>	3.7	8.9	16.4	17.1	20.6	20.8	21.7	24.4
Male	0.2	0.7	2.5	1.6	3.5	2.4	3.0	3.8
Female	3.5	8.1	13.9	15.5	17.0	18.5	18.7	20.6
<u>% of employment which is part-time</u>								
Male employment	0.3	1.1	4.0	2.6	5.9	4.0	5.3	6.9
Female employment	11.5	24.9	37.8	38.7	42.4	44.5	43.2	45.8

Sources: Hakim (1983: table 3) for 1951-81b, Department of Employment *Labour Force Survey Quarterly Bulletin*, various issues for 1984-94.

## Notes:

- (a) Population Census data are used for 1951-1981a. Figures for 1951-71 refer to people aged 15 and over; figures for 1981a refer to people aged 16 and over.
- (b) Department of Employment spring seasonally adjusted estimates of the employed workforce, based on Labour Force Survey and other data, are used for 1981b-1991, and refer to people aged 16 and over.
- (c) Estimates of part-time workers from the Population Census for 1951, 1961 and 1981a refer to people who described themselves as such. The 1971 figures refer to people who stated they usually worked 30 hours or less per week, excluding overtime and meal breaks; people who did not state hours worked in 1971 were redistributed pro rata between full-time and part-time workers. Figures for 1981b refer to part-timers who usually work 30 hours or less per week excluding overtime and meal-breaks, but the figures include people on government work and training schemes for the unemployed. Figures for 1984-94 refer to people who described themselves as part-time workers, which in most cases coincides with a similar 30 hour threshold.

Tableau 2. Share and concentration of full and part time employees in employment by industry in the United Kingdom.

	Men			Women		
	Total	Full time	Part time	Total	Full time	Part time
Agriculture	1,70%	1,60%	2,00%	0,60%	0,50%	0,90%
Energy and water	3,80%	4,00%	0,20%	1,00%	1,40%	0,40%
Mineral extraction	5,00%	5,30%	0,90%	1,80%	2,50%	0,90%
Metal manufacture	15,70%	16,40%	4,00%	5,00%	7,20%	2,20%
Other manufacturing Industries	10,30%	10,50%	6,30%	7,70%	10,00%	4,70%
Building/Civil engineering	8,30%	8,50%	2,10%	1,70%	1,90%	1,40%
Distributive trades	16,20%	14,40%	46,10%	24,40%	17,30%	33,60%
Transport and communication	9,10%	9,40%	4,60%	3,50%	4,40%	2,20%
Finance and Insurance	10,10%	10,30%	7,20%	12,50%	16,20%	7,70%
Other services	19,80%	19,50%	26,70%	42,00%	38,70%	46,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	Men			Women		
	Total	Full time	Part time	Total	Full time	Part time
Total replies	100,00%	94,64%	5,36%	100,00%	56,37%	43,63%
Agriculture	100,00%	93,88%	6,63%	100,00%	41,18%	57,35%
Energy and water	100,00%	99,78%	0,22%	100,00%	80,20%	19,80%
Mineral extraction	100,00%	98,83%	1,00%	100,00%	77,96%	22,04%
Metal manufacture	100,00%	98,66%	1,34%	100,00%	80,53%	19,47%
Other manufacturing industries	100,00%	96,73%	3,27%	100,00%	73,31%	26,69%
Building/Civil engineering	100,00%	98,66%	1,34%	100,00%	64,00%	36,00%
Distributive trades	100,00%	84,66%	15,34%	100,00%	39,91%	60,09%
Transport and communication	100,00%	97,42%	2,67%	100,00%	71,99%	28,01%
Finance and Insurance	100,00%	96,16%	3,84%	100,00%	73,17%	26,83%
Other services	100,00%	92,79%	7,21%	100,00%	52,11%	47,89%

Source: European LFS 1991, data provided by EUROSTAT.

Tableau 3. Share and Concentration of full and part time employees in employment in the United Kingdom by occupation.

	Men			Women		
	Total	Full time	Part time	Total	Full time	Part time
Professional	18,60%	19,10%	11,50%	19,40%	23,10%	15,10%
Administrative	6,60%	7,00%	2,00%	4,00%	6,10%	1,50%
Clerical	12,00%	11,60%	19,40%	32,30%	37,60%	25,70%
Sales	8,60%	7,90%	21,00%	11,70%	8,00%	16,20%
Services	8,10%	7,20%	22,80%	21,50%	11,70%	33,30%
Agricultural	2,30%	2,20%	3,20%	0,50%	0,50%	0,50%
Production	43,80%	45,00%	20,10%	10,60%	13,00%	7,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	Men			Women		
	Total	Full time	Part time	Total	Full time	Part time
Total replies	100,00%	94,38%	5,63%	100,00%	55,39%	44,61%
Professional	100,00%	96,50%	3,45%	100,00%	65,55%	34,45%
Administrative	100,00%	98,37%	1,63%	100,00%	83,86%	16,14%
Clerical	100,00%	90,84%	9,08%	100,00%	64,44%	35,56%
Sales	100,00%	86,20%	13,70%	100,00%	37,99%	62,01%
Services	100,00%	84,21%	15,79%	100,00%	30,39%	69,61%
Agricultural	100,00%	92,43%	7,97%	100,00%	53,85%	46,15%
Production	100,00%	97,42%	2,58%	100,00%	67,81%	32,19%

Source: European LFS 1991, data provided by EUROSTAT.

Tableau 4.

Distribution of short and long part time working by occupation (ISCO) in the United Kingdom.

## Men

	very short part time (1 - 10 hrs)	short part time (20 or less hrs)	long part time (21 - 30 hrs)	long part time upto short full time (21 - 35 hrs)
Total replies	2,13%	4,25%	1,90%	6,47%
Professional	1,26%	2,62%	2,33%	9,51%
Administrative	0,41%	0,68%	1,09%	5,83%
Clerical	4,13%	7,13%	2,33%	10,81%
Sales	6,29%	11,64%	2,73%	6,92%
Services	5,48%	11,97%	3,69%	7,16%
Agricultural	3,09%	5,41%	2,32%	6,18%
Production	0,70%	1,73%	1,26%	3,95%

## Women

	very short part time (1 - 10 hrs)	short part time (20 or less hrs)	long part time (21 - 30 hrs)	long part time upto short full time (21 - 35 hrs)
Total replies	10,89%	29,90%	13,98%	23,67%
Professional	6,78%	20,45%	13,21%	22,52%
Administrative	3,43%	9,80%	5,88%	15,93%
Clerical	6,25%	21,84%	12,65%	27,09%
Sales	16,46%	45,93%	14,69%	19,73%
Services	23,02%	51,26%	18,23%	25,31%
Agricultural	11,11%	25,93%	18,52%	25,93%
Production	4,52%	18,54%	13,10%	19,37%



Distribution of short and long part time working by industry (NACE) in the United Kingdom.

**Men**

	very short part time (1 - 10 hrs)	short part time (20 or less hrs)	long part time (21 - 30 hrs)	long part time upto short full time (21 - 35 hrs)
Total replies	2,00%	4,01%	1,82%	6,30%
Agriculture	1,99%	3,98%	2,99%	4,98%
Energy and water	0,22%	0,22%	0,44%	2,43%
Mineral extraction	0,17%	0,83%	0,50%	3,01%
Metal manufacture	0,21%	0,75%	1,17%	3,46%
Other manufacturing industries	1,30%	2,44%	1,30%	5,77%
Building/Civil engineering	0,40%	0,91%	1,11%	4,13%
Distributive trades	6,61%	12,35%	2,95%	5,99%
Transport and communication	0,64%	1,38%	1,75%	4,87%
Finance and Insurance	1,08%	2,57%	1,74%	12,46%
Other services	2,58%	5,42%	2,58%	9,23%

**Women**

	very short part time (1 - 10 hrs)	short part time (20 or less hrs)	long part time (21 - 30 hrs)	long part time upto short full time (21 - 35 hrs)
Total replies	10,58%	29,15%	13,74%	23,48%
Agriculture	19,12%	41,18%	17,65%	23,53%
Energy and water	3,92%	9,80%	9,80%	17,65%
Mineral extraction	4,26%	12,77%	7,98%	16,49%
Metal manufacture	4,18%	11,98%	7,22%	15,21%
Other manufacturing industries	3,99%	14,96%	10,97%	20,07%
Building/Civil engineering	11,93%	26,14%	11,36%	24,43%
Distributive trades	17,03%	44,11%	15,30%	21,64%
Transport and communication	3,59%	16,02%	11,60%	21,55%
Finance and Insurance	5,67%	17,09%	9,43%	29,43%
Other services	11,08%	30,80%	15,95%	24,89%

Source: European Labour Force Survey 1991, data provided by EUROSTAT.

Tableau 5. Percentage working weekends by industry and occupation, gender and working-time.

A. Industry

NACE	Males	Females	Female full-timers	Female part-timers
0 Agriculture, forestry etc	67	46	59	37
1 Energy and water supply	55	20	20	-
2 Mineral extraction etc	49	16	16	-
3 Metal goods, etc	43	18	20	11
4 Other manufacturing	46	20	19	23
5 Construction	41	13	13	-
6 Hotels, distribution etc	68	56	59	55
7 Transport and communication	65	41	43	37
8 Financial services etc	36	21	21	21
9 Other services	50	37	42	32

B. Occupation

SOC	Males	Females	Female full-timers	Female part-timers
1 Managers and administrators	52	39	42	26
2 Professional	41	34	40	20
3 Associate professional and technical	39	45	46	43
4 Clerical and secretarial	37	20	18	24
5 Craft and related	49	20	21	18
6 Personal and protective services	77	55	66	48
7 Sales	60	62	65	61
8 Plant and machine operatives	54	24	24	25
9 Other occupations	60	34	53	29

Source: Labour Force Survey 1991, special tabulations.

Tableau 6. Trends in the hourly earnings differentials between full-timers and part-timers, Great Britain.

Year	<u>The earnings differential for different groups of workers</u>		
	Full-time employees: female as a % of male earnings	Female part-time employees: as a % of female full-time earnings	as a % of male full-time earnings
1980	71.8	81.3	58.3
1982	71.9	79.3	57.0
1984	73.4	78.6	57.7
1986	74.1	76.8	56.9
1988	74.9	75.0	56.3
1990	76.6	74.8	57.3
1992	78.8	74.3	58.5

Tableau 7. Differences in terms and conditions between full- and part-time workers.

Term/condition of employment	Number of organisations in which term/condition applies <sup>1</sup>	In organisation with term/condition:	
		Available on equal/prorata basis to full- and part-time employees (% of organisations)	Not available to part-timers, or treated less favourably (% of organisations)
Bereavement leave	61	100	0
Redundancy pay	64	98	2
Performance appraisal	53	98	2
Staff discounts	41	98	2
Basic holiday pay	66	97	3
Basic holiday entitlement	67	95	5
Selection for redundancy	66	94	6
Unsocial hours premia	35	94	6
Sick pay	67	93	7
Location allowance	26	92	8
Service holiday entitlement	53	91	9
Service holiday pay	46	91	9
Call-out or standby payments	32	91	9
Shift premia	30	88	12
Performance pay	24	87	13
Sales commission or bonus	16	87	13
Maternity leave	66	86	14
Paternity leave	34	85	15
Subsistence/lodgings allowance	23	83	17
Private health insurance	33	82	18
Output bonus	11	82	18
SAYE share option scheme	18	78	22
Work study time-rated/measured day work etc	17	76	24
Added-value bonus	4	75	25
Company loans/mortgage scheme	22	73	27
Profit-sharing	15	73	27
Pension entitlement	68	71	29
Profit-related pay, government-registered scheme	7	71	29
Plant efficiency bonus	3	33	67

Source: IRS, Employment Trends, 534 April 1993: table 2.

**BIBLIOGRAPHIE**

- ALWIN, D.F., BRAUN, M. and SCOTT, J. (1992) "The separation of work and the family: attitudes towards women's labour-force participation in Germany, Great Britain and the United States" *European Journal of Sociology* 8,1: 13-37
- BERCUSSON, B. (1994) *Working Time In Britain: towards a European Model* Part 1 and 2. The Institute of Employment Rights, London.
- BURCHELL, B.J. and RUBERY, J. (1990) "An Empirical Investigation into the Segmentation of the Labour Supply" *Work, Employment and Society* 4,4,551-575
- BRANNEN, J. and Moss, P. (1991) *Managing Mothers: Dual Earner Households after Maternity Leave* Unwin Hyman: London.
- DEAKIN, S. and WILKINSON, F. (1992) *Employment Protection and the Reform of Sunday Trading* Small Business Research Centre, University of Cambridge.
- EARNSHAW, J. (1994) "Sex discrimination in the workplace - UK legal round-up". *Gender, Work and Organization* 1(2) April 110-119
- Eurostat (1993) *Labour Force Survey - Results 1991*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC Childcare Network (1990) "Childcare In the European Communities 1985-90" *Women of Europe Supplement* no.31. DGX, Brussels: European Commission.
- FAGAN, C. (1994) "Who wants to work nine to five? Gendered working-time schedules In Britain". Paper presented to the Crossing Borders conference, Center for Women's Studies, Stockholm University, May.
- FAGAN, C., PLANTENGA, J. and RUBERY, J. (1994) "Does Part-time Employment Reduce or Reinforce Sex Inequality? Lessons from the Netherlands and the UK" Paper prepared for the ETUC colloquium on working-time, December.
- FINEGOLD, D. and SOSKICE, D. (1988) "The failure of training in Britain: analysis and prescription" *Oxford Review of Economic Policy* 4,3
- GREGG, P. (1993) "Jobs and Justice: why job creation alone will not solve unemployment" in Balls, E. and Gregg, P. *Work and Welfare: tackling the jobs deficit*, Commission on Social Justice Issue Paper no.3, London: Institute for Public Policy Research.
- GREGORY, A. (1991) "Patterns of working hours in large-scale grocery retailing In Britain and France: convergence after 1992?" *Work, Employment and Society*, 5(4) 515-539.
- HAKIM, C. (1993) "The myth of rising female employment". *Work, Employment and Society*, 7(1), March, 97-120.
- HEWITT, P. (1993) *About Time: the revolution in work and family life*. London: Institute for Public Policy Research/Rivers Oram Press.
- HORRELL, S. and RUBERY, J. (1991) *Employers' working-time policies and women's employment*. EOC Research Series. London:HMSO.
- HUMPHRIES, J. and RUBERY J. (1992) "The Legacy for Women's Employment: integration, differentiation and polarisation". In J. MICHIE (ed) *The Economic Legacy 1979-1992*. London: Academic Press, 236-54.
- HUNTER, L., MCGREGOR, A. MACINNES, J and SPROULL, A. (1993) "The "flexible firm": strategy and segmentation" *British Journal of Industrial Relations* 31(3) 383-408
- IRS Employment Trends* (1993). no.534. April , Industrial Relations Services, London.
- JOSHI, H. and ANDREW HINDE, P. R. (1993) "Employment after childbearing in post-war Britain: cohort-study evidence on contrasts within and across generations" *European Sociological Review* 9,3: 203-227.
- LANE, C. (1988) "Industrial Change In Europe: the pursuit of flexible specialisation in Britain and West Germany". *Work, Employment and Society* 2,2, June
- MARSH, C. (1991) *Hours of Work of Women and Men in Britain*. EOC Research Series. London:HMSO.
- MCRAE, S. (1991) *Maternity Rights In Britain: the Experience of Women and Employers* London: Policy Studies Institute.
- MCGREGOR, A. and SPROULL, A. (1992) "Employers and the flexible workforce" *Employment Gazette*, May.
- MCLAUGHLIN, E. (1994) *Flexibility In Work and Benefits*, Commission on Social Justice Issue Paper no.11, London: Institute for Public Policy Research.
- O'REILLY, J. (1992) "Banking on flexibility" *International Journal of Human Resource Management* 3(1), March
- PAHL, R. (1994) "The Future of Work". Plenary presentation at the Work, Employment and Society Conference, University of Kent, Canterbury, October.
- PLANTENGA, J. and VAN VELZEN, S. (1993) "Wage determination and sex segregation in employment: the case of the Netherlands." Report to the European Commission (DGV - Equal Opportunities Unit). Working paper of the EU network of Experts on the Situation of

Women in the Labour Market. Manchester School of Management, UMIST: Manchester, UK.

PRAIS, S.J., JARVIS, V. and WAGNER, K. (1989) "Productivity and vocational skills in services in Britain and Germany: hotels". *National Institute Economic Review*, 52-74, November.

RUBERY, J. (1991) "Equal Pay and institutional systems of pay determination: a comparative study". Report for the Equal Opportunities Unit of the Commission of the European Communities, Brussels.

RUBERY, J. (1992) "Pay, Gender and the Social Dimension to Europe". *British Journal of Industrial Relations* 30(4).

RUBERY, J. (1994) "Changing patterns of work and working time: towards the integration or the segmentation of the labour market in the UK." Report to the European Commission (DGV - Equal Opportunities Unit). Manchester School of Management, UMIST: Manchester, UK.

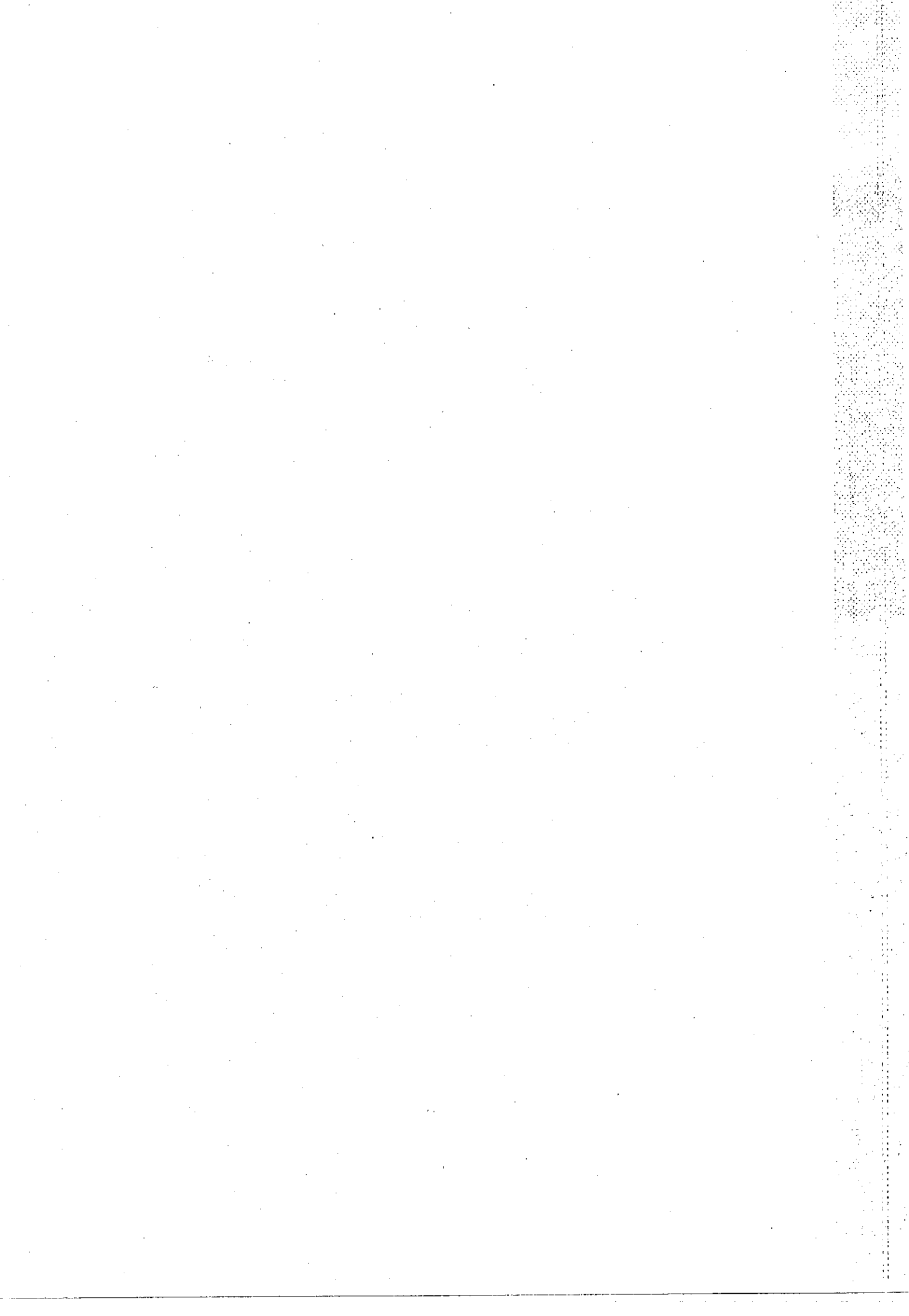
RUBERY, J. and FAGAN, C. (1993) *Occupational Segregation of Women and Men in the European Community*. Social Europe (Supplement) 3/93. Luxembourg: Official Publications of the European Communities.

RUBERY, J. and FAGAN, C. (1994) *Wage Determination and Sex Segregation in Employment in the European Community*. Ref. V/408/94. European Commission: Brussels.

RUBERY, J., FAGAN, C. and SMITH, M. (1994) "Changing Patterns of Work and Working-time in the European Union and the Impact of Gender Divisions". Report to the European Commission (DGV - Equal Opportunities Unit), Brussels.

SCHOER, K. (1987) "Part-time employment: Britain and West Germany" *Cambridge Journal of Economics* 11,1

*The Guardian* (1994), 21 December



## LE TEMPS PARTIEL DANS LES DEUX ALLEMAGNE\*

Vers un "modèle  
sociétal et sexué"

par  
Jacqueline O'Reilly

Sociologue  
WZB - Berlin<sup>1</sup>

---

\* Traduction Minh N'Guyen.

<sup>1</sup> Remerciements à S. Bothfeld, B. Meding,  
S. Quack.

Ces dernières années, la polémique concernant le développement du travail à temps partiel s'est considérablement accrue. D'une part, le travail à temps partiel est considéré comme bénéfique par les employeurs et par les employés car il procure aux entreprises une plus grande flexibilité dans le temps de travail et permet aux employés une plus grande souplesse dans leur vie personnelle. D'autre part, les critiques de l'accroissement du *geringfügig Beschäftigung*, travail à temps partiel court et précaire, soulignent que les salariés font souvent l'objet d'une discrimination en ce qui concerne la protection sociale et l'accès à des formes d'emploi avantageuses (Quack 1993).

En Allemagne, l'accroissement massif du chômage et la persistance d'un chômage de longue durée dans les nouveaux Länder ont créé de sévères contraintes sur les institutions du marché du travail, malgré les tentatives d'introduire de nouvelles mesures afin de faire face à la situation après 1989. Une des principales caractéristiques du chômage de l'Allemagne de l'Est est l'augmentation continue du nombre de femmes demandeuses d'emploi. A l'heure actuelle des discussions animées ont lieu afin d'étudier la possibilité de changer cet état de choses avec le travail à temps partiel. Il a été souligné, au cours de ces discussions, qu'à l'échelle internationale, l'Allemagne utilise modérément le travail à temps partiel en comparaison d'autres pays tels que le Danemark, les Pays-Bas et la Grande-Bretagne. Le gouvernement allemand est donc résolu à augmenter les différentes catégories de travail à temps partiel dans l'espoir de réduire le chômage.

L'objectif de cette communication est de se concentrer sur les deux aspects principaux relatifs aux discussions sur le travail à temps partiel. Tout d'abord, nous comparerons le développement



du travail à temps partiel dans les deux Allemagne, en nous référant au contexte plus large de l'Europe, puis nous chercherons à intégrer cette analyse empirique dans un cadre théorique qui tienne compte à la fois, des similarités et des différences dans le travail à temps partiel.

#### **MODÈLES D'EMPLOI ET DE TEMPS PARTIEL DES FEMMES : COMPARAISON ENTRE L'EST ET L'OUEST.**

##### ***Taux d'activité et de chômage des femmes***

Les taux d'activité varient considérablement selon les pays européens, mais sont aussi très contrastés entre les deux Allemagne : alors qu'à l'Ouest, ce taux atteint 55%, il dépasse 83% à l'Est. De même, le chômage, qui touche deux fois plus les femmes que les hommes en Europe, atteint des niveaux dramatiques à l'Est, depuis la période de transition. Du fait des restructurations industrielles, de l'effondrement de l'industrie textile et des réductions d'effectifs dans l'administration publique, ce sont les femmes qui en sont tout particulièrement les victimes (elles représentaient 59,1% des chômeurs en 1989 et 67,1% en 1994). Malgré les difficultés pour retrouver un emploi à l'Est, les femmes ne se sont pas découragées et se maintiennent en activité.

##### ***Part du travail à temps partiel***

Le développement du temps partiel est aussi très contrasté selon les pays. A la différence des pays nordiques, l'Allemagne a peu recours au travail à temps partiel, bien qu'il soit davantage développé à l'Ouest qu'à l'Est. Les femmes de l'Allemagne de l'Ouest sont, en moyenne, deux fois plus susceptibles d'effectuer un travail à temps partiel que celles de l'Est : en 1994, 10,8% des femmes de l'Est travaillaient à temps partiel comparées aux 19,7% de l'Ouest (voir tableau 1 p.85).

Au début des années 90, le travail à temps partiel s'est développé à l'Ouest alors qu'il diminuait de façon vertigineuse à l'Est. Plus récemment, il semble que cette forme d'emploi commence à s'accroître à l'Est tout en restant réservée aux femmes.

##### ***Horaires et salaire du travail à temps partiel***

Les travailleurs à temps partiel, à l'Est, ont des horaires plus longs que ceux de l'Ouest. En 1991, seulement 2% des travailleurs à temps partiel de l'Est effectuaient moins de 20 heures par semaine comparé aux 10% de l'Ouest. Cela correspond au fait qu'en moyenne, les travailleurs d'Allemagne de l'Est travaillent davantage que leurs compatriotes de l'Ouest. La semaine moyenne de travail à l'Est est de 40,8 heures et celle de l'Ouest de 38,9 heures. Les Allemands de l'Est ont deux jours de congé de moins par an que ceux de l'Ouest. La tendance importante à la réduction des heures de travail à l'Est pourrait atténuer ces différences, sans remettre totalement en cause la spécificité du modèle de l'Est (voir tableau p.85).

Cinq ans après la réunification, les salaires sont encore plus bas à l'Est qu'à l'Ouest. Certes, le revenu net des travailleurs à temps partiel à l'Est est légèrement plus élevé qu'à l'Ouest, mais ceci est largement dû au fait qu'ils travaillent plus longtemps. Si nous considérons le revenu des travailleurs à temps partiel, dans les ménages, on s'aperçoit qu'il est plus élevé à l'Ouest qu'à l'Est (plus de 500DM par mois, à peu près l'équivalent de 2500FF). Cela laisse supposer que l'impact du travail à temps partiel sur le revenu des ménages a une signification différente à l'Ouest (tableau 3 p.86).

Les niveaux d'heures et de revenus introduisent une distinction entre le travail à temps partiel court et précaire et le travail à temps partiel protégé. Le *geringfügig Beschäftigung* est plus répan-

du à l'Ouest qu'à l'Est : 30,2% à l'Ouest comparé au petit 1,1% à l'Est, en 1994. Les conditions précaires associées avec le *Geringfügig Beschäftigung* sont liées au niveau des prestations sociales et de la protection de l'emploi. Lorsque les travailleurs à temps partiel travaillent en dessous de ces seuils, ils ne peuvent bénéficier d'avantages ou de protection. Les tentatives d'améliorer les conditions et les avantages des travailleurs à temps partiel au niveau européen ont été bloquées, pas seulement par la Grande Bretagne où les travailleurs à temps partiel ont des conditions de protection très faibles mais aussi par l'Allemagne (O'Reilly 1994a). Bien que les travailleurs à temps partiel allemands aient les mêmes droits sociaux que les travailleurs à plein temps depuis 1985, l'opposition à une réglementation à l'échelon européen est due au fait que cela demanderait un changement important dans le système de sécurité sociale. L'actuel règlement de la sécurité sociale stipule que ceux travaillant moins de 18 heures par semaine ne sont pas couverts par l'assurance chômage, bien qu'ils bénéficient d'une assurance maladie et d'un plan de retraite réglementaire ; ceux travaillant moins de quinze heures hebdomadaires et gagnant moins de 580DM mensuels à l'Ouest ou 470DM mensuels à l'Est ne sont couverts par aucune assurance sociale en Allemagne. De plus, ceux travaillant moins de 15 heures hebdomadaires sont aussi exclus des accords collectifs relatifs aux salaires et aux compléments de rémunération dans les entreprises.

### **Les ménages**

Le travail à temps partiel est le plus présent dans les ménages de deux personnes. Les travailleurs à temps partiel à l'Est ont plus souvent un enfant âgé de moins de 16 ans (51% comparé à 41,3% à l'Ouest). A l'Ouest il y a légèrement plus de travailleurs à temps partiel ve-

nant d'un foyer sans enfant. Cela montre que la volonté d'effectuer un travail à temps partiel en Allemagne de l'Ouest en 1994 n'est pas totalement liée aux problèmes de gardes des enfants comme c'est le cas à l'Est.

### **Le travail à temps partiel par âge**

L'âge des travailleurs à temps partiel n'est pas le même à l'Est qu'à l'Ouest. A l'Est, le travail à temps partiel était davantage le domaine des femmes plus âgées, il était utilisé très communément comme forme de retraite progressive. A l'Ouest, les travailleurs à temps partiel sont plus jeunes, reflétant ainsi l'utilisation du travail à temps partiel pour concilier le travail et la garde des enfants. Cependant, ces dernières années, cela a changé ; à l'Est les travailleurs à temps partiel ont rajeuni radicalement. A l'Ouest, le changement a été moins radical et s'est opéré dans une direction différente : un peu moins de jeunes femmes et davantage de femmes plus âgées constituent la population des travailleurs à temps partiel. Ces changements demandent évidemment des recherches plus approfondies afin de connaître les raisons qui poussent les femmes à travailler à temps partiel.

### **La demande d'emploi à temps partiel**

Pendant les années 80, le développement du travail à temps partiel a été accompagné par la question de savoir à quel point le travail à temps partiel avait été choisi par les employés ou dans quelle mesure il avait été imposé et accepté "faute de mieux". Ce débat a été plus important en France que dans d'autres pays tels que la Grande Bretagne. En Europe, la tendance au travail à temps partiel imposé a augmenté entre 1983 et 1992. La France a eu un des taux les plus élevés d'insatisfaction parmi les travailleurs. Dans d'autres pays, le taux d'insatisfaction sem-

ble plus bas, notamment en Grande Bretagne, et en Allemagne de l'Ouest.

Le mécontentement par rapport au travail à temps partiel semble aussi plus élevé en Allemagne de l'Est qu'à l'Ouest. D'après Mikrozenus (1992), 21,8% des femmes de l'Allemagne de l'Est travaillent à temps partiel car elles ne peuvent trouver un emploi à plein temps ; moins de la moitié, 44,3% ont déclaré ne pas vouloir de travail à plein temps. A l'Est, seulement 5% des chômeurs recherchent activement un travail à temps partiel comparé aux 11% de ceux de l'Ouest. Selon l'analyse collective effectuée par Holst et Schupp (1994), la demande pour du travail à temps partiel dans les nouveaux Länder, bien que moins élevée qu'à l'Ouest, est en grande partie concentrée parmi les "chômeurs cachés", c'est-à-dire ceux à la recherche d'un emploi, mais qui ne sont pas enregistrés en tant que tels. Dans ce groupe, les femmes sont plus nombreuses à rechercher un temps partiel. La demande pour le travail à temps partiel concerne surtout un nombre d'heures allant au-delà des seuils ouvrant droit aux prestations et aux avantages sociaux.

En résumé, nous avons vu, d'après la présentation de ces données, que bien que le travail à temps partiel soit une forme de travail à prédominance féminine, à l'Est et à l'Ouest, on peut identifier des différences notables dans les caractéristiques de ces travailleurs entre les deux Allemagne : à l'Est, le temps partiel qui reste moins développé, concerne les femmes ayant plus d'enfants, avec des horaires plus longs, des niveaux de salaire plus faibles, mais des niveaux de qualification plus élevés qu'à l'Ouest (voir tableau 5 p.87). Grâce au processus de réunification, on aurait pu s'attendre à ce que des signes de convergence dans les modèles du temps partiel se développent entre les deux Allemagne. Pourtant nous avons observé un mode distinct d'intégration

des femmes dans l'économie allemande depuis ces cinq dernières années. Cela nous amène à nous interroger sur les explications à donner à ces différences.

#### **EXPLICATIONS DES DIFFÉRENCES ET IMPLICATIONS POUR DES APPROCHES THÉORIQUES**

Notre projet est de développer une approche sociétale et sexuée afin d'interpréter les relations hommes/femmes en partant d'une analyse comparative. Le modèle d'analyse proposé ici, cherche à combiner ce que nous avons appris de Maurice et al. (1982), avec l'approche de Connell (1987) et celle de Rubery (1993). Ce modèle n'est absolument pas complet d'un point de vue empirique, mais nous le proposons comme moyen d'interprétation des informations présentées auparavant.

Avec l'approche de l'effet sociétal, nous avons appris que l'organisation industrielle a besoin d'être abordée dans le contexte de la société toute entière. Cette approche diffère des travaux antérieurs, tels que le déterminisme technologique ou l'industrialisme, qui cherchaient à réduire les explications à une seule variable universelle et valable pour toutes les sociétés. Les travaux de Maurice, Sellier et Silvestre se concentrent surtout sur l'organisation du travail au niveau de l'entreprise et cherchent à expliquer les différences entre chaque pays en relation avec le rôle de l'éducation et du système de formation, le système des relations industrielles et la structure productive. L'avantage est de pouvoir fournir un cadre historique d'analyse de la persistance des différences. Cela nous permet aussi d'identifier le rôle des acteurs à des niveaux différents au sein d'une société donnée et de constater comment leurs tentatives d'action relativement autonomes sont possibles à l'intérieur d'une sphère spécifique. Ces travaux ont été critiqués, notamment pour la nature fonc-

tionnaliste des explications avancées, ou encore pour le rôle trop limité accordé à l'action individuelle et à l'Etat. De plus, cette analyse omet totalement la dimension sexuée du marché du travail.

Cette approche doit donc être élargie afin de dépasser la sphère de la production économique si nous voulons développer une perspective en termes sexués pouvant être utilisée dans une approche internationale. Ainsi, J. Rubery (1993) a montré la nécessité d'intégrer la sphère de la reproduction sociale pour parvenir à une approche en termes de *genre*. Seule, une telle démarche peut permettre, par exemple, de comprendre pourquoi les femmes britanniques aspirent à travailler à temps partiel.

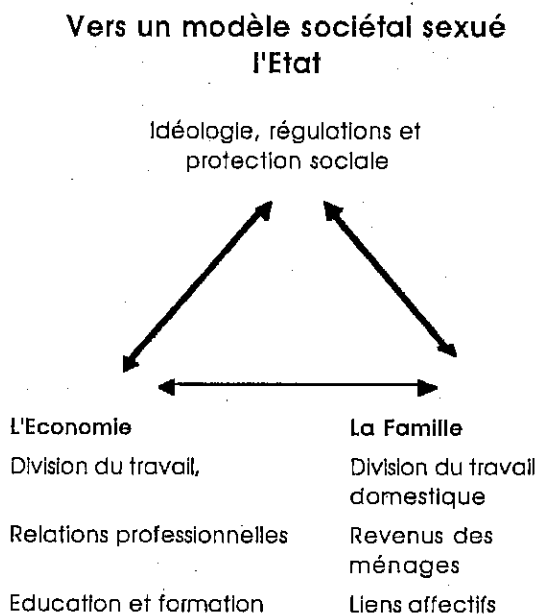
Une autre approche particulièrement utile, développée par Connell, ces dernières années, nous a aidé à aborder le problème du genre, que les études internationales antérieures avaient été incapables de cerner. Connell tente de développer un cadre d'analyse qui évite un jugement catégorique structurel, existant dans les études antérieures sur le sexe, dans lequel "toutes les femmes" sont rangées dans une catégorie distincte de celle des hommes. Il tente de développer une approche dynamique de la compréhension des relations hommes/femmes parmi les diverses sociétés et dans le temps. Il montre aussi comment les acteurs sont influencés par les relations structurelles dans lesquelles ils vivent, alors que dans le même temps, ils peuvent changer et donner une forme à ces relations. Selon lui, les relations normatives entre le masculin/féminin sont produites par l'interaction de "l'ordre sexué" (*gender order*) et par les différents "régimes sexués" (*gender regimes*). Lorsqu'il parle de l'ordre sexué, Connell se réfère à la façon dont les rapports de force et les définitions de la féminité et de la masculinité ont été historiquement développés dans la société en

général. Le concept d'un ordre sexué renvoie au rapport entre 1) la division du travail, 2) le pouvoir exprimé dans le contexte de l'autorité associée avec la masculinité et 3) la catharsis, qui se rapporte aux charges affectives et émotionnelles et aux relations sexuelles. Chacune de ces structures composantes peut avoir des effets indépendants et peut aussi entrer en conflit avec les autres. Pourtant elles forment une unité dans laquelle les relations entre le masculin/féminin sont un tout. Par "régimes sexués", il se réfère à la façon dont ces rapports de force et ces identités sont formés dans des institutions spécifiques, par exemple les régulations d'un pays, les us et coutumes d'un lieu de travail, au sein d'une famille, dans la rue (à travers les confrontations de groupes du même rang social). Ces concepts évoquent la relation entre la politique sociale de l'Etat, les demandes du travail et la sphère émotionnelle. En soulignant le fait qu'il n'existe pas nécessairement une adaptation fonctionnaliste entre ces institutions, il identifie l'arène dans laquelle les changements s'opèrent. Cela nous permet aussi de comparer les régimes sexués dans les différentes sociétés.

Lane (1993) a utilisé cette méthode pour comparer les régimes sexués à l'échelon étatique de la Grande Bretagne, de l'Allemagne et de la France et selon elle: "une étude de la construction des catégories de sexe au plus haut niveau (c'est-à-dire l'Etat) donne souvent des indications très intéressantes quant aux variations entre les pays, surtout si elle est combinée avec une étude historique des acteurs politiques et des institutions. Ainsi une telle approche associe une perspective institutionnaliste, soulignant les diversités nationales, avec une vision universaliste de la division du travail dans laquelle la masculinité est liée au pouvoir."

A partir de ces idées, je propose qu'un modèle sociétal sexué soit développé

nous permettant d'étudier non seulement comment la variable "sexe" influe sur le monde du travail, mais aussi d'établir un lien avec les rapports sociaux de sexe dans une sphère sociale plus large. Une telle perspective tient compte de l'héritage historique et du potentiel de changement. Ce modèle est concentré sur trois sphères: l'Etat, l'économie et la famille. Tout d'abord il s'agit d'étudier comment l'idéologie au niveau de l'Etat, les régulations et le système de protection sociale définissent les relations "de genre" dans chaque société. L'économie est observée en relation avec la division du travail, l'influence des relations professionnelles, l'éducation et les systèmes de formation. La sphère de la famille nous montre comment les divisions du travail domestique, les revenus du ménage et la catharsis configurent le degré de disponibilité des femmes vis-à-vis du travail rémunéré. Dans le paragraphe suivant, nous discuterons et établirons des comparaisons entre l'Allemagne de l'Ouest et de l'Est sur chacun de ces points.



### L'Etat

Afin de comprendre les disparités dans la participation des femmes sur le marché du travail et l'utilisation du travail à temps partiel, dans l'ex-R.D.A. et l'Allemagne de l'Ouest, nous devons savoir comment la régulation par l'Etat et la protection sociale ont incité les femmes à travailler à plein temps ou comment elles ont été encouragées à rester à la maison ou seulement à travailler à temps partiel.

En Allemagne de l'Ouest, ce qui restait des lois fascistes sur la famille lié à l'influence de l'Eglise et l'idéologie conservatrice du CDU/CSU ont servi à renforcer une idéologie sexuée où l'éducation des enfants était en grande partie considérée comme une affaire privée, sous la responsabilité de la mère au foyer. Lane (1993) a montré que cette idéologie conservatrice continue d'exercer une influence considérable sur les formes de participation au marché du travail des femmes de l'Allemagne de l'Ouest.

Dans l'ex-Allemagne de l'Est, le gouvernement SED définissait les femmes socialistes par rapport à leur rôle de mères et de travailleuses, avec la même importance. En conséquence, les garanties légales mises en place pour que tous les enfants aient une place à l'école maternelle, ainsi qu'un généreux congé de maternité avec l'assurance de pouvoir revenir chez son employeur, facilitèrent les choses pour que les femmes gardent leur emploi à plein temps. Pourtant, ainsi que Maier et Quack (1993) le soulignent, cette politique n'a pas servi à émanciper les femmes de l'Allemagne de l'Est mais plutôt à générer une forme socialiste de patriarcat. La motivation du gouvernement était en grande partie basée sur la nécessité de faire appel à toutes les réserves en main-d'oeuvre afin de faire obstacle aux problèmes de pénurie d'emplois.

Après la chute du régime communiste, l'idéologie de l'Etat Ouest-allemand concernant le rôle des femmes sur le marché du travail prédomina. Cependant, les pressions pour le changement ont été nombreuses. Bien que les femmes de l'Est soient plus vulnérables au chômage, il y a très peu d'indications qu'elles soient prêtes à retourner dans les rangs silencieux des "inactives". Souvent sur la base d'un travail à temps partiel, un nombre croissant de femmes de l'Ouest ont pénétré sur le marché du travail ces dernières années. Ces tendances, articulées avec la pression des groupes féministes pour réformer le système d'impôts et de sécurité sociale visant à réduire les discriminations actuelles, laissent à penser que le modèle de l'emploi des femmes allemandes est en train de changer.

### *L'Économie*

La destruction du marché du travail est-allemand, conséquence de la seconde guerre mondiale, couplée avec l'exode d'une main-d'œuvre souvent très qualifiée, avait exigé la venue des femmes sur le marché du travail pour pallier la pénurie d'emplois. En Allemagne de l'Ouest, la pénurie de l'emploi avait été souvent résolue par l'emploi de travailleurs étrangers, ou pendant les années 60, en encourageant le travail à temps partiel, qui n'affectait pas le rôle primordial de la femme au foyer. Selon Einhorn, la politique de la RDA à l'égard des femmes n'est pas forcément le résultat d'une volonté socialiste d'émancipation des femmes, mais plutôt une réponse aux besoins économiques de la demande. Le travail était plus intensif dans la production de l'ex-RDA que celle de l'Ouest. Les femmes étaient encouragées à effectuer des formations, ce qui peut être constaté dans le niveau comparativement plus élevé des qualifications des femmes de l'Est : en 1989, presque 87% des femmes de l'ex-RDA possédaient une

qualification quelconque, par rapport à 70% des femmes à l'Ouest. Cependant, malgré les mesures pour la promotion des femmes, cela n'apporta pas l'égalité professionnelle. Les femmes avaient un statut plus bas, dans des secteurs économiques moins bien rémunérés : d'une façon générale, elles étaient confinées dans les productions industrielles légères à prédominance féminine et dans les branches administratives de l'industrie lourde et légère.

En outre, le développement relativement faible du secteur tertiaire en Allemagne explique en partie le niveau plus bas de l'activité féminine. Par exemple, en 1992, la part des emplois dans le secteur tertiaire en Allemagne de l'Ouest était de 57% par rapport à 64,4% en France et 67,3% en Grande Bretagne. En Allemagne de l'Est, les services aux consommateurs sont encore relativement sous-développés.

En ce qui concerne les relations professionnelles, pour Lane (1993), les syndicats ouest-allemands ont seulement commencé à s'intéresser aux femmes au milieu des années 80. Auparavant, il y avait très peu de femmes syndiquées (26% de femmes par rapport à 50% d'hommes sont syndiquées). A l'opposé des syndicats des autres pays, les syndicats Ouest-allemands n'ont pas connu de chute notable du nombre d'adhérents. En fait, la réunification a fait plutôt grossir leurs rangs bien qu'elle soit aussi responsable de fortes tensions sur les conventions collectives pour les nouveaux Länder. Mais la puissance des syndicats allemands reste concentrée dans les secteurs de l'industrie de fabrication et de construction mécanique, secteurs traditionnellement masculins.

### *La Famille*

La division du travail domestique en Allemagne reste extrêmement traditionnelle, même à l'Est. Comme nous l'avons dit précédemment, le rôle des

femmes ouest-allemandes est davantage influencé par l'idéologie conservatrice que dans les autres pays européens. Les femmes de l'ex RDA étaient en grande partie responsables du ménage, fait symbolisé par l'attribution d'un jour de congé par mois pour s'occuper de la maison.

Les modes de garde des enfants sont un fait significatif dans la forme de participation des femmes au marché du travail. Quand les écoles maternelles sont organisées par demi-journées, cela n'encourage pas les femmes à travailler, même à temps partiel. En 1986, seulement 12,6% des enfants âgés de 2 ans, 37,8% de 3 ans et 72,3% de 4 ans avaient une place dans une école maternelle publique ou privée (Lane 1993)<sup>2</sup>. En Allemagne, les enfants ne vont pas à l'école avant l'âge de 7 ans. L'école se termine vers 13 heures et les enfants déjeunent chez eux. En France, les enfants restent jusqu'à 16 heures 30.

Le niveau potentiel des revenus du ménage influe aussi sur la décision des femmes de travailler. Dans l'ex-RDA il était essentiel pour une famille d'avoir deux salaires, mais le taux de divorce était l'un des plus élevés dans le monde. Depuis la réunification, ce taux est descendu; il semblerait que les couples restent ensemble malgré toutes ces difficultés. De plus le système des impôts à déclaration commune en Allemagne privilégie le type de famille avec un homme marié travaillant. Les disparités observées à l'Est et à l'Ouest laissent penser que la structure et les revenus d'un ménage jouent un rôle différent mais important dans la volonté des femmes de travailler à temps partiel.

<sup>2</sup> En comparant avec la France, 33,6% des enfants de 2 ans, 95,4% de 3 ans et 100% de 4 ans ont une place dans un établissement maternel, on comprend l'importance de ces chiffres.

En résumé, dans le modèle que j'ai tenté d'esquisser ici, j'ai cherché à développer une approche pouvant reconnaître les interactions entre les préférences individuelles et les diverses institutions qui les influencent. Mon étude cherche à combiner une analyse des mutations actuelles faite dans une perspective historique afin de développer ce que j'appelle une approche sociétale et sexuée. Ceci nous permet d'observer les différences et les similarités entre l'Est et l'Ouest et de les expliquer dans le contexte historique où les rapports sociaux de sexe ont été régis à des niveaux variés, ainsi que les facteurs poussant au changement.

Selon Connell, l'adoption d'une perspective historique est essentielle si nous voulons comprendre les développements d'aujourd'hui. On pourra ainsi identifier les processus de socialisation donnant naissance aux contraintes et opportunités ouvertes aux acteurs contemporains ainsi que la nature du changement et la façon dont leurs préférences et leurs valeurs ont évolué pendant une période donnée. Au cours de cet exposé, j'ai tenté d'ébaucher une structure pouvant nous aider à définir les différences et les similarités dans le mode d'accès des femmes au marché du travail des deux Allemagne. Ce cadre est encore au premier stade de son développement et un travail considérable doit être accompli. Cependant l'aspect important de ce modèle est qu'il ne se concentre pas uniquement sur le comportement d'un seul groupe d'acteurs; il cherche plutôt à montrer comment l'ordre sexué est bâti dans le temps et dans les différentes sociétés, à travers l'interaction des régimes sexués opérant au niveau de l'économie, de l'Etat et de la famille.

Tableau 1. Levels of part-time employment in East and West Germany (%)

	East	West
1990	12,6	17,5
1991	9,7	16,8
1992	8,0	18,7
1993	10,8	19,7

Source: Das Sozio-ökonomische Panel, 1994; Berechnungen durch Jürgen Schupp, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin.

Tableau 2. Normal weekly working hours 1991 (% of the active labour market)

	EAST			WEST			GERMANY		
	Men	Women	All	Men	Women	All	Men	Women	All
1-9	0.1	0.3	0.2	0.4	2.9	1.4	0.3	2.3	1.2
10-20	0.6	3.2	1.8	1.2	19.1	8.6	1.1	15.2	7.1
21-30	0.5	1.0	5.5	0.7	11.9	5.3	0.7	11.7	5.3
31-35	0.4	4.3	2.2	0.8	2.4	1.5	0.7	2.9	1.6
36-39	2.4	2.3	2.4	63.8	44.5	55.9	51.5	34.2	44.2
40	72.8	66.8	70.0	21.5	12.5	18.7	31.8	27.4	29.9
41+	23.3	12.1	18.0	11.5	4.5	8.6	13.9	6.4	10.7
All	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source: Statistisches Bundesamt; Bäcker et al. 1994 estimates, p.22



Tableau 3.  
Part-timers Wages

	East	West
Average monthly		
net income for individuals (DM)	1210.0	1127.0
Income per head of household (DM)	1161.0	1682.0

Source: Das Sozio-ökonomische Panel, 1994; Berechnungen durch Jürgen Schupp, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin

Short hours part-time work 1988

	West Germany	France	Britain
less than 15 hours	13.8	18.3	34.7
25+ hours a week	29.0	30.1	15.7

Eurostat LFS 1989b:228

Tableau 4. Part-time work by Household type

	East	West
Couple with children*	51.0	41.3
Couple without children	28.0	38.2
Single parent*	2.6	6.7
1 person household	9.8	8.4
Others	8.7	5.3

\* Youngst child in the household is under 16

Source: Das Sozio-ökonomische Panel, 1994; Berechnungen durch Jürgen Schupp, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin

Tableau 5. Qualification levels

	East	West
None	6.9	26.2
Company training	84.6	64.8
Highschool qualifications	8.5	9.0

Source: Das Sozio-ökonomische Panel, 1994; Berechnungen durch Jürgen Schupp, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin

## BIBLIOGRAPHIE

BÄCKER, C., SCHÄFER, H., SEIFERT, B. AND SCHOLZ-WILLIG (1994) *Kürzer Arbeiten -mehr Beschäftigung? Vorschläge zur Verkürzung der Arbeitszeit in Ostdeutschland* (Klein Machnow: LASA)

BÜCHTEMANN, C. & QUACK, S. (1990) 'How precarious is non-standard employment?' *Cambridge Journal of Economics* vol.14 pp.315-329.

COCKBURN, C. (1981), 'The Material of Male Power' *Feminist Review* no.9 October.

CONNELL, R.W. (1987) "Gender and Power", Polity, Oxford.

East German Observatory Bulletin (various)

EIIR (1994) Government launches part-time work initiative, *European Industrial Relations Review* 247, pp.21-22.

EINHORN, B. (199 ) *Cinderella goes to Market: Citizenship, Gender and Women's Movements in East and Central Europe* (London: Verso)

EISBACH, J. AND SCHULDT, K. (1992) *Stand und Perspektiven von Teilzeitarbeit im Land Brandenburg* LASA Studie Nr.14, Kleinmachow

European Commission (1994) *Employment in Europe*.

EUROSTAT (1989) "Labour Force Survey Results" 3C Statistical Office of the European Community, Luxembourg.

GALLIE, D. (1978) *In search of the new working class: Automation and social integration within the capitalist enterprise* Cambridge University Press: Cambridge.

GREGORY, A. (1987) "Le travail à temps partiel en France et en Grande-Bretagne: temps imposé ou temps choisi?", *Revue Française des Affaires Sociales*, No. 3, juillet-septembre, pp 53-60.

HEINELT, H., BOSCH, G. & REISSERT, B. (1994) *Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung* (Berlin: Sigma).

HICKSON, D.J., McMILLAN, C.J., AZUMI, K. AND HORVATH, D. (1979), 'Grounds for Comparative Organisation Theory: Quicksands or Hard Core?' in Lammers, C.J. and Hickson, D.J. (eds.) *Organisations Alike and Unlike* Routledge and Kegan Paul, London

HOLST, E. & SCHUPP, J. (1994) "Is Part-time work the way to create jobs? Working Time Preferences in West and East Germany." *Economic Bulletin*, vol. 31, No.10 pp.11-21. (German Institute for Economic Research & Gower Publishing).

LANE, C. (1989), 'Management and Labour in Europe: The Industrial Enterprise in Germany, Britain and France' Edward Elgar Publishing, Hants.

LANE, C. (1993) Gender and the labour market in Europe: Britain, Germany and France compared *The Sociological Review* pp.274-301.

LEWIS, J. (1993) *Women and Social Policy in Europe* (Cheltenham: Elgar)

MAIER, F. (1991) 'The Regulation of Part-time work: A Comparative Study of Six EC Countries' *WZB Discussion paper* FS 1 91-9.

MARUANI, M. & NICOLE, C. (1989) "Au labour des dames: Métiers masculins, emplois féminins" Syros Alternatives, Paris.

MAURICE, M., SELLIER, F. AND SILVESTRE, J.-J. (1982) *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne* PUF: Paris.

MÜLLER, F. (1994) Societal Effect, Organisational Effect and Globalisation *Organization Studies* 15:3 pp.407-428.

NICKEL, H-M (1992) Women in the German Democratic Republic, and in the New Federal States - Looking Backward and

Forward *German Politics and Society* 24/25 Winter 1991-1992 pp.34-52.

OHMAE, K. (1990) *The borderless world. Power and strategy in the interlinked economy* (London: Collins).

O'REILLY, J. (1992), 'Comparalson des stratégies d'emploi flexible dans le secteur bancaire en Grande-Bretagne et en France' *Sociologie du Travail*, no.3/92, pp.293-313.

O'REILLY, J. (1994) "Banking on Flexibility: a comparison of flexible employment in retail banking in Britain and France." (Aldershot: Avebury)

O'REILLY, J. (1994a) 'Regulating Part-time work: Britain and France in the context of Europe' *WZB Discussion Paper* FS 1 94-209.

PFAU-EFFINGER, B. (1993) "Modernisation, Culture and Part-time Employment: the Example of Finland and West Germany" *Work, Employment and Society* vol7, No.3 pp.383-410.

PFAFF, A. AND ROLOFF, J (1990) Familienpolitik in der Bundesrepublik Deutschland: Gewinn oder Verlust für die neuen Bundesländer? *Frauenforschung*, 4, 29-44.

QUACK, S. & MAIER, F. (1993) 'Women - the losers of the Unification Process? The changing role of women on the East German labour market. *Employment Observatory East Germany* issue 9, pp.3-5.'

QUACK, S. & MAIER, F. (1994) 'From state socialism to market economy - women's employment in East Germany.' *Environment and Planning A* vol.26 pp.1257-76.

QUACK, S. (1993) "Dynamik der Teilzeitarbeit" (Berlin: Sigma)

ROSE, M. (1985), 'Universalism, culturalism and the Aix group: promise and problems of the societal approach to economic institutions' in *European Sociological Review*, vol.1, no.1.

RUBERY, J. (1993) "The UK Production Regime in Comparative Perspective" Paper presented to the International Conference on Production Regimes in an Integrating Europe, WZB, Berlin, July.

RUBERY, J. (ed.) (1988) "Women and Recession", Routledge & Kegan Paul, London.

RUDOLPH, H., APPELBAUM, E. AND MAIER, F. (1990) Beyond Socials: The Ambivalence of Women's Perspectives in the Unified Germany *Discussion Paper* FS 1 90-12 (Berlin: WZB).

SCHOER, K. (1987) Part-time employment: Britain and West Germany *Cambridge Journal of Economics* 11 83-94.

TILLY, L. & SCOTT, J. (1987) "Les femmes, le travail et la famille", Editions Rivages, Marseilles.

WALBY, S. (1989), "Flexibility and the changing sexual division of labour" In Wood, S. (ed.), *The Transformation of Work?*, Unwin Hyman, London.

WALWEI, U. AND WERNER, H. (1995) Mehr Teilzeitarbeit als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit? Ein internationaler Vergleich der Teilzeitbeschäftigung und deren Einfluß auf den Arbeitsmarkt (mimeo).

WHITLEY, R. (1992) *Business Systems in East Asia: Firms, Markets and Societies* (London: Sage)

WINKLER, G. (1990) (ed.) *Frauenreport 90* (Berlin:Verlag Die Wirtschaft)

## LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL FAIT-IL MAUVAIS GENRE?

par

Margaret Maruani  
Sociologue  
CSU - CNRS Paris

**E**n France, comme partout en Europe, aujourd'hui plus qu'hier et sans doute moins que demain, le travail à temps partiel demeure le domaine réservé des femmes. La logique de genre semble bien constitutive de cette forme d'emploi désormais en pleine expansion.

Mais au-delà de cette constante, le travail à temps partiel tel qu'il se développe en Europe s'inscrit dans des contextes socio-politiques, dans des histoires et des cheminements radicalement différents.

C'est bien ces divergences et ces ressemblances que nous avons essayé de recenser ici.

Le tableau des différentes configurations européennes du travail à temps partiel dressé par Danièle Meulders, présente le travail à temps partiel comme un mode de gestion flexible de la main d'œuvre féminine propre aux pays du Nord de l'Europe, une forme de partage du travail qui se fait au détriment de la réduction généralisée du temps de travail.

Deux modèles de travail à temps partiel pour un même pays: le texte de Jacqueline O'Reilly montre bien comment le travail à temps partiel n'a pas les mêmes caractéristiques, les mêmes fonctions ni les mêmes usages dans les deux Allemagne. Cette réalité multi-forme est le produit de deux histoires toutes différentes, de deux contextes sociétaux contrastés, que la réunification n'a pas effacé.

L'expérience britannique, présentée par Jill Rubery et Colette Fagan permet de mieux cerner les contours et les modalités du travail à temps partiel dans un pays qui bien souvent est constitué comme l'"exemple" à suivre en la matière. la France serait, de ce point de vue, "en retard" sur le Royaume-Uni. De fait, leur contribution montre qu'il s'agit surtout de deux histoires qui n'ont rien à voir: au Royaume-Uni, le travail à temps partiel a depuis les années 70 accom-

pagné -voire permis- la croissance de l'activité féminine, alors qu'en France cette expansion s'est faite à temps plein, le temps partiel n'intervenant massivement qu'à la faveur de la crise, au début des années 80.

A partir de là, se pose une série de questions que l'on peut regrouper en quatre rubriques:

### 1. QUESTIONS DE DÉFINITION ET DE COMPARAISON

Quelle est la pertinence sociologique de la catégorie statistique "travail à temps partiel"? En fait, lorsque l'on dit "travail à temps partiel", de quoi parle-t-on au juste?

Il y a là tout d'abord un problème de *définition statistique*: autant de pays, autant de définitions du temps partiel. Au sein même de l'Union Européenne, aucune homogénéité: la plupart des pays ne possède aucune définition légale (à l'exception de la France et de l'Espagne). Ainsi chez les uns, au-delà de 30heures hebdomadaires on travaille à temps partiel, chez les autres, dans la même situation, on est à temps plein.

Il y a ensuite un problème de *définition sociologique*: entre le mi-temps de la caissière de supermarché et le mercredi libre des fonctionnaires, quels points communs?

Il y a enfin un problème de *comparabilité* des données: une même statistique peut masquer des réalités sociales fort différentes. Ainsi en est-il, par exemple, du Danemark et du Royaume-Uni qui ont sensiblement la même proportion de femmes à temps partiel (40% et 44%). Mais là s'arrête la similitude. Car le temps partiel se greffe sur des modèles d'activité féminine tout différents: activité continue, plafonnant à des taux quasi-équivalents à ceux des hommes au Danemark, activité discontinue et sensiblement moins élevée au Royau-

me-Uni. De sorte que l'on peut suggérer, sans trop se tromper, que les femmes qui, au Danemark, travaillent à temps partiel sont celles qui, au Royaume-Uni sont inactives, alors que celles qui au Royaume-Uni ont un emploi à temps partiel exercent à temps plein en France.

En ce cas donc, que compare-t-on lorsque l'on confronte des données statistiques?

Tant d'hétérogénéité laisse perplexe. Car au fond la seule vraie unité de la notion de travail à temps partiel ne réside-t-elle pas dans sa féminisation?

N'est-ce pas là le seul élément fixe, le seul critère solide qui permette d'amalgamer en une même catégorie statistique des personnes qui travaillent moins de 10heures par semaine sans aucune protection sociale ni sécurité d'emploi et des fonctionnaires qui prennent leur mercredi libre? En ce sens, le travail à temps partiel ne désigne pas tant un horaire de travail qu'une forme d'emploi spécifiquement féminine.

Pour dire les choses autrement, si le travail à temps partiel n'était pas spécifiquement féminin, existerait-il?

### 2. LES SALAIRES PARTIELS DU TEMPS PARTIEL

Les salaires horaires des travailleurs à temps partiel sont inférieurs aux salaires horaires des travailleurs à temps plein. Le fait est connu. Mais comment l'explique-t-on? Car là précisément, on ne peut pas raisonner "toutes choses égales par ailleurs".

Le travail à temps partiel, on le sait, crée du sous-emploi et entraîne un processus de paupérisation. Dans ces conditions, peut-on exclure le travail à temps partiel de la réflexion sur les écarts de salaire hommes/femmes? N'est-ce pas précisément un des éléments qui crée de l'inégalité aujourd'hui? Bien entendu, cela complique

encore la réflexion sur la mesure et l'analyse des écarts de salaire. Mais la question demeure.

### 3. LES FRONTIÈRES ENTRE CHÔMAGE ET INACTIVITÉ

Quelles sont les incidences du travail à temps partiel sur le droit au chômage et donc sur les comportements des chômeurs?

L'absence, dans certains pays de protection sociale et d'indemnisation chômage pour le travail à temps partiel de courte durée n'est-elle pas de nature à faire disparaître un certain nombre de femmes des statistiques du chômage, à les repousser vers l'inactivité?

En ce sens, la réflexion sur le travail à temps partiel nous oblige à introduire dans les débats sur l'emploi un troisième terme: emploi / chômage / *inactivité*.

Le travail à temps partiel n'est-il pas un des facteurs explicatifs de l'exception britannique en matière de chômage des femmes? N'est-ce pas parce qu'une partie des femmes travaillant à temps partiel n'a pas droit au chômage que les femmes britanniques sont moins au chômage que les hommes?

Quel est l'effet du travail à temps partiel sur le chômage? Quand il progresse, le travail à temps partiel mord-il sur l'emploi à temps plein ou sur le chômage?

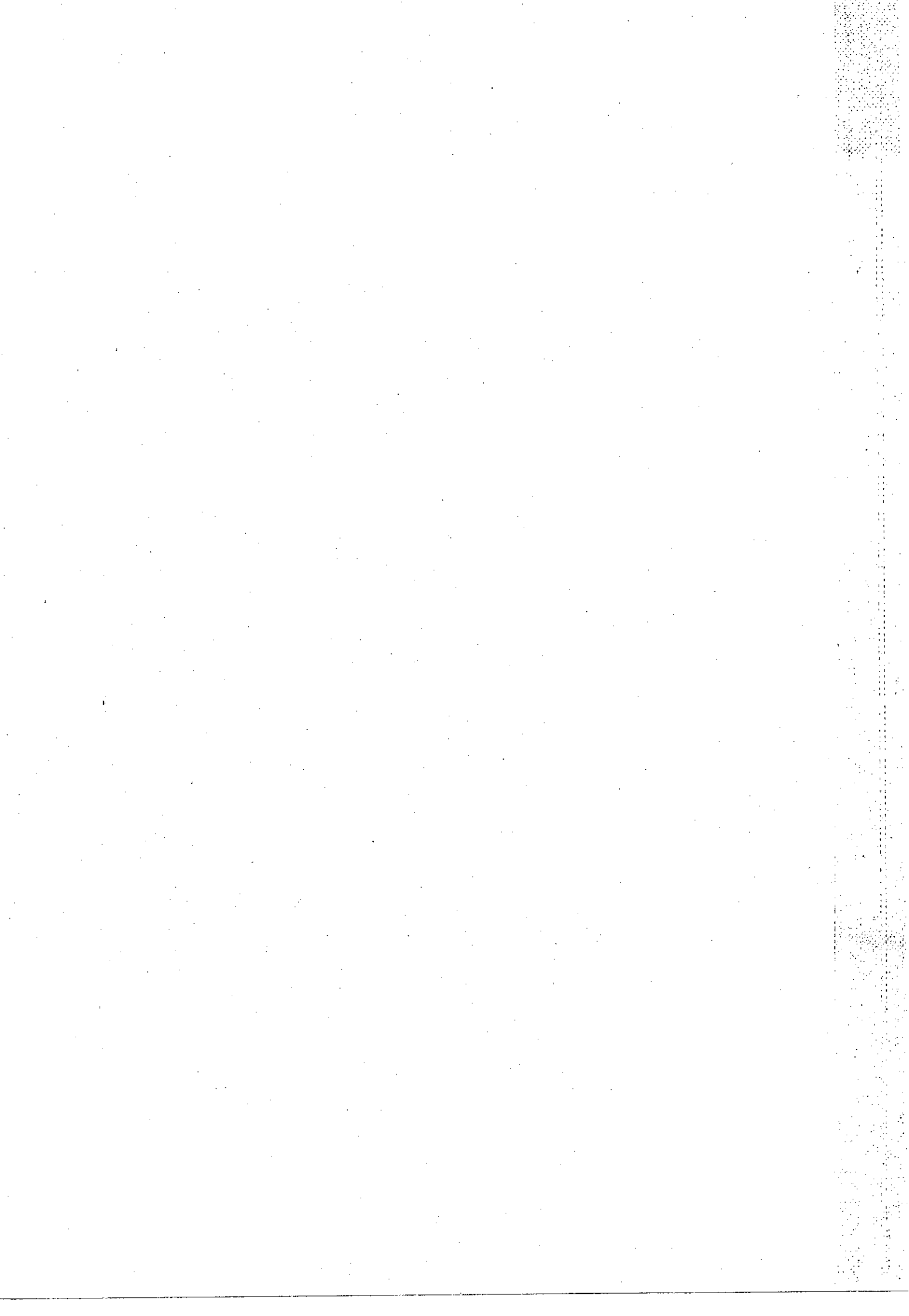
### 4. L'EFFET SOCIÉTAL DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel ne peut se comprendre sans référence à l'histoire de l'emploi féminin et du marché du travail de chaque pays: Jacqueline O'Reilly l'a très bien montré et c'est fondamental.

Mais ne peut-on renverser la question et s'interroger sur l'effet sociétal du tra-

vail à temps partiel, c'est-à-dire sur l'effet du développement du travail à temps partiel sur le statut des femmes et de leur travail dans la société? S'agit-il de la constitution d'un segment bien particulier du marché du travail, c'est-à-dire d'une nouvelle forme de segmentation, ou d'un remodelage de l'ensemble des conditions d'emploi des femmes? Ne peut-on penser qu'à terme, c'est toute l'image du travail féminin dans la société qui est en cause?

En ce sens, il se pourrait bien que le travail à temps partiel fasse mauvais genre.



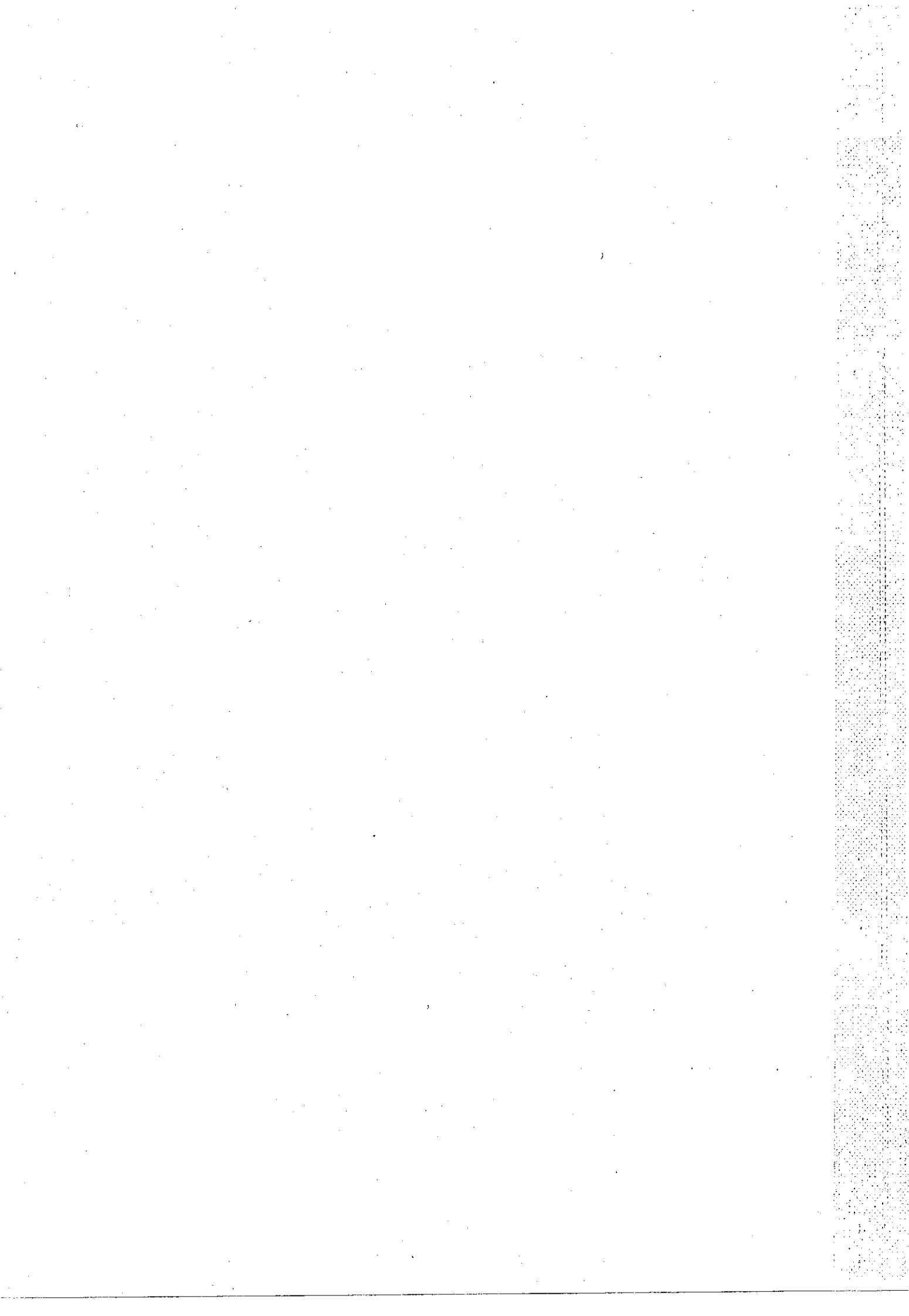
Groupement  
De  
Recherche  
Mage



## Les Cahiers du Mage 1995-96

- 1 - Mixité des formations, mixité des professions
- 2 - Temps partiels, salaires inégaux
- 3 - Chômage et égalité des chances
- 4 - La division sexuelle du travail revisitée







# Les Cahiers du Mage

## Coupon d'abonnement

Mage/lresco  
59-61, rue Pouchet  
75017 Paris - France  
Tél : (1) 40 25 10 37  
Fax : (1) 40 25 11 70

Nom : .....

Prénom : .....

Institution : .....

Adresse : .....

.....

**Abonnement annuel)** France (TTC) : 200 Frs  
4 numéros (port compris) Etranger : 250 Frs

**Vente au numéro** 65 Frs (sur place)

**Règlement** - à l'ordre du **Mage**  
- à adresser avec le coupon complété à Mage/lresco  
59/61 rue Pouchet - 75017 Paris

