



Les Cahiers du Mage

Différences de sexe sur le marché du travail

- 3** | Chômage et égalité
des chances

- 4** | La division sexuelle
du travail revisitée

CENTRE NATIONAL DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Groupement de Recherche n° 1176

Marché du Travail et Genre

**Actes du séminaire européen
organisé par le GDR Mage
sous la direction de Margaret Maruani**

**Journée du 13 octobre 1995
Chômage et égalité des chances**

**Journée du 8 décembre 1995
La division sexuelle du travail revisitée**

- numéro double -

Sommaire 3-4/95

1

Chômage, sous-emploi, inactivité : définitions et représentations

| | |
|--|----|
| Introduction de Chantal Rogerat | 7 |
| A mi-chemin entre l'Amérique et l'Europe, les femmes et le chômage en Grande-Bretagne Ariane Hegewisch | 11 |
| Le sur-chômage féminin à la lumière des comparaisons Internationales Annie Gauvin | 25 |
| Politiques de lutte contre le chômage et égalité professionnelle Maryse Huet | 37 |
| Que peut apporter la théorie des conventions à l'étude du chômage des femmes ? Fatiha Talahite | 43 |
| Questions en débat Comment les femmes participent-elles à la "tragédie" du chômage ? Michel Lallement | 53 |

2

Égalité des chances : des principes à la réalité

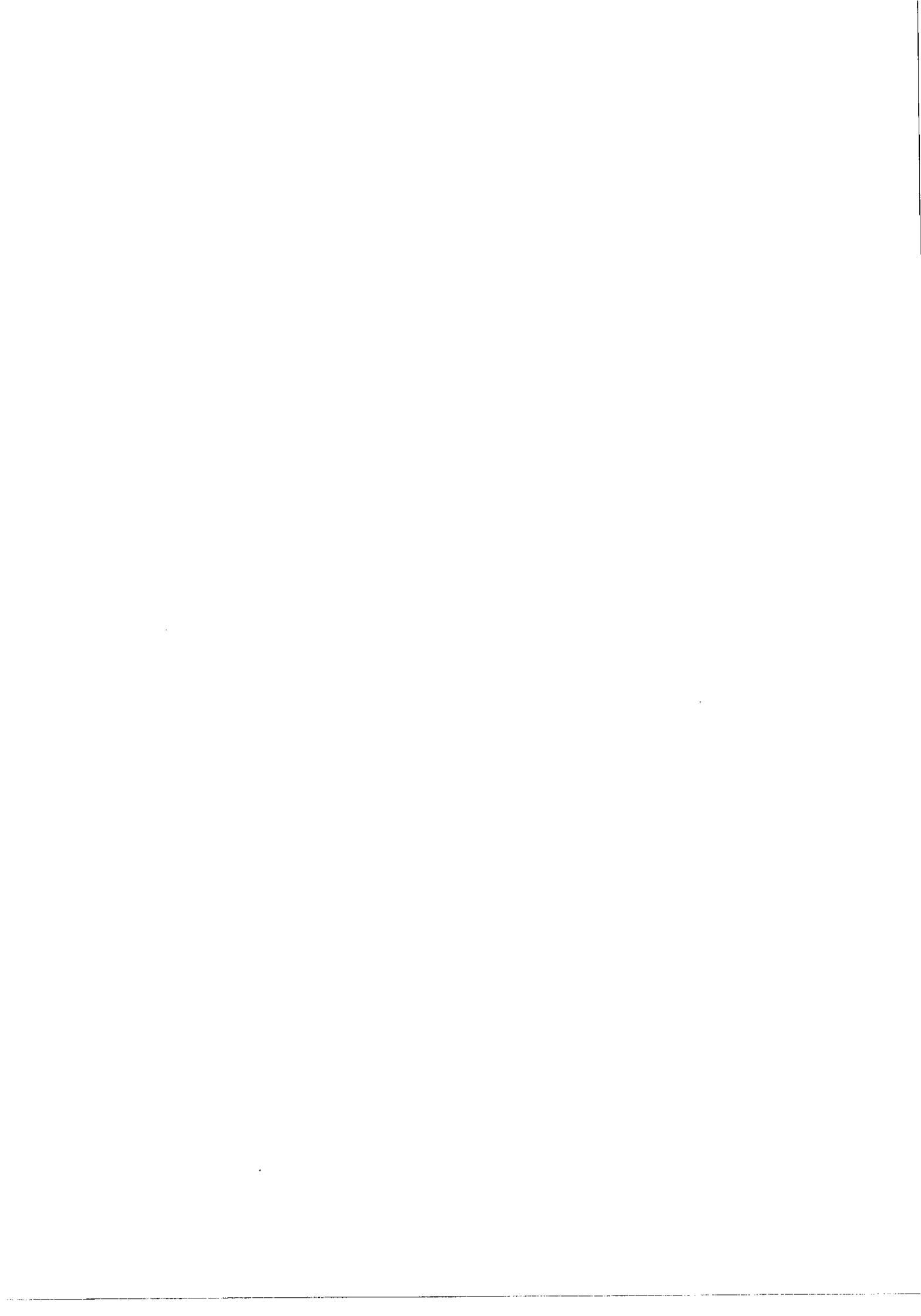
| | |
|---|----|
| Introduction de Jacqueline Laufer | 61 |
| Égalité professionnelle : quelle effectivité ? Marie-Thérèse Lanquetin | 65 |
| Polytechniciennes = polytechniciens ? Catherine Marry | 73 |

| | |
|--|-----|
| Politique familiale et égalité devant l'emploi : ambiguïté et contradictions des années Mitterrand Jane Jenson - Mariette Sineau | 87 |
| Les législations d'égalité entre les hommes et les femmes : un inaboutissement programmé Eliane Vogel-Polsky | 95 |
| Questions en débat Comment produire de l'égalité ? Geneviève Fraisse | 105 |

3

**Les différentes approches de la division
sexuelle du travail**

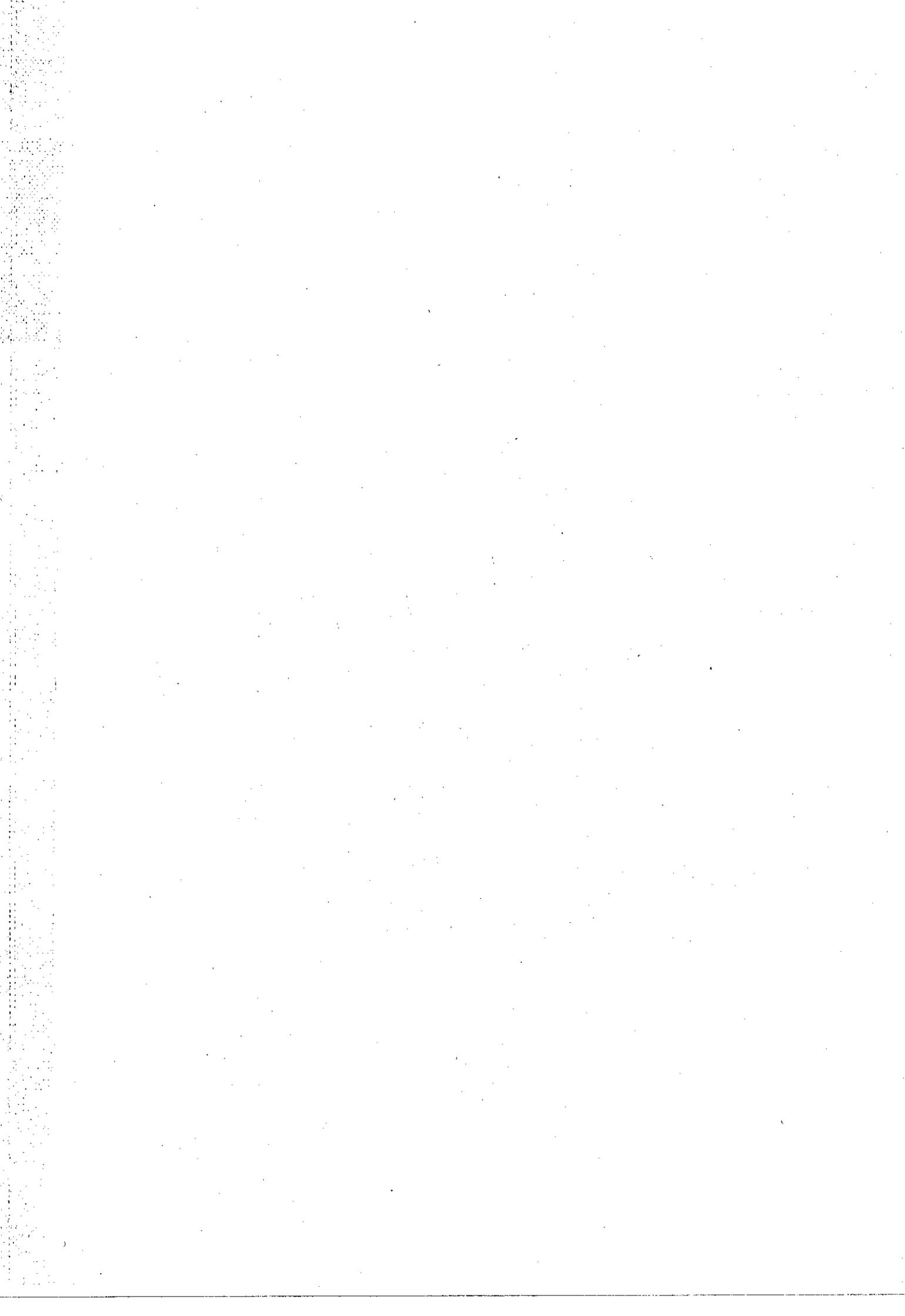
| | |
|---|-----|
| Introduction de Helena Hirata | 111 |
| Analyses sociologiques de la division sexuelle du travail Sylvia Walby | 115 |
| L'approche économique de la division sexuelle du travail Anne Bustreel | 125 |
| La division sexuelle du travail à la lumière des recherches historiques Laura Frader | 143 |
| Questions en débat Un regard interdisciplinaire sur la division sexuelle du travail est-il heuristique ? Danièle Kergoat | 157 |



1

Chômage, sous-emploi,
inactivité :
définitions et
représentations

|| Sous la responsabilité de
|| Chantal Rogerat



introduction

par
Chantal Rogerat
Sociologue
GEDISST - CNRS

Depuis une vingtaine d'années, le recul du salariat ne se traduit pas seulement par une extension du chômage. Le modèle originel du chômeur "l'homme salarié ayant un contrat à durée indéterminée dans une grande entreprise industrielle", a basculé.

Des situations intermédiaires se sont multipliées entre ce modèle dit normal du travail et du chômage. Aujourd'hui plus qu'hier, l'embauche escomptée, la recherche d'un emploi, peuvent se traduire par de "simples tâches" ou une "activité". La proposition est même avancée d'inclure le contrat du travail - ou de le remplacer ? - par un contrat d'activité¹. Il s'agirait de reconfigurer le cadre institutionnel et légal du travail.

Devant ce phénomène de flexibilisation économique et institutionnel, le processus de précarisation qui l'accompagne, comment conduire un raisonnement sur le chômage des femmes ?

L'étude et la théorisation du travail des femmes nous permet d'aborder ce que j'appellerai pour ma part la division sexuelle du chômage en nous posant une double question :

- La surreprésentation des femmes dans le chômage et l'enchaînement, plus évidente chez les femmes que chez les hommes, du chômage et de l'emploi précaire construisent de nouveaux rapports au travail et à l'emploi. Qu'advient-il pour les femmes mais aussi pour les hommes ?

- Ces nouveaux rapports creusent de nouvelles inégalités, entre les femmes et les hommes. Mais que se passe-t-il entre les femmes elles-mêmes ?

¹ J. BOISSONNAT - *Le travail dans vingt ans* - Commissariat Général au Plan - p.130 - Ed. Odile Jacob, La Documentation Française - Paris - 1995.

La recomposition qui affecte le système d'emploi des femmes entre elles mais aussi entre les femmes et les hommes confirmerait alors la nécessité de faire coexister dans la reconnaissance de la division sexuelle du travail², sa dimension sociale (de "classe" aurait-on dit il y a quelques années).

Les femmes dans leur globalité n'auraient pas à être vues comme "les principales victimes" de la dégradation des emplois et de l'extension du chômage. Mais l'emploi féminin apparaîtrait comme le modèle paradigmatique de l'emploi de demain si ce n'est d'aujourd'hui. Le modèle originel du travailleur serait progressivement remplacé par celui de la travailleuse.

Prenons les exemples du temps partiel et des emplois de proximité. Le temps partiel est recensé comme la figure moderne de la division sexuelle du travail³, l'emploi de proximité est vu comme traitement social du chômage, réservé jusqu'alors aux femmes. Pourtant, l'extension des emplois de service à la personne est devenu crédible. L'idée de développer les services "par le bas" est condamnée par le CNPF⁴. Alors les glissements s'opèrent. Déjà le temps partiel, sous certaines conditions, s'étend aux hommes (jeunes). L'emploi de proximité et sans doute plus encore l'emploi de service risquent de se développer dans le cadre classique de l'économie marchande et ce serait sans doute les

"jeunes" qui se trouveraient alors concernés.

La recomposition du marché du travail confirmerait le chômage des femmes et, de solution conjoncturelle, la précarité deviendrait un mode de fonctionnement durable et provoquerait une modification de son processus de sexualisation.

En ce sens, l'intérêt des comparaisons internationales est indéniable. Elles favorisent une mise en évidence de la force d'impact des facteurs sociaux, familiaux, politiques et institutionnels agissant dans la mise en place du chômage des femmes. Elles seront centrales dans les deux premières contributions de ce séminaire.

En Grande-Bretagne - c'est une exception en Europe, on le sait - le chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. La contribution d'Ariane Hegewisch nous apporte une synthèse des recherches faites en ce domaine. Sa prise en compte des différences entre femmes "d'origines ethniques multiples" est un appel, à mon sens, à élargir nos propres recherches en France, de solliciter les différentes problématiques de l'immigration en termes de genre⁵.

Pour sa part, Annie Gauvin (toujours dans le cadre des comparaisons internationales) explore la galaxie du marché du travail en nous montrant que le surchômage féminin ne peut s'analyser au seul regard de l'emploi mais doit se référer aux comporte-

² Cf. les rapports d'activité du Gedisst depuis sa création en 1983 et les Cahiers du Gedisst.

³ M. MARUANI - *Cahier du Mage* 2/95 p.89, M. MARUANI et E. REYNAUD *Sociologie de l'emploi* - La Découverte - Collection Repères - 1993.

⁴ *Le Figaro* 21/04/94 "Il faut créer une nouvelle offre...", G. DROUIN, Président du Comité de Liaison des Services.

⁵ Le féminisme a joué un rôle important en s'efforçant de montrer qu'il n'existe pas et qu'il n'a jamais existé des hommes "génériques". Il y a seulement des hommes du genre masculin et des femmes du genre féminin... Nous avons des myriades de femmes qui vivent dans les intersections complexes de classe, de race et de culture. S. HARDING in "l'instabilité des catégories analytiques de la théorie féministe" p.130-140 - *Futur Antérieur* n°5.

ments d'activité. L'approche que l'on peut avoir des positions des femmes "à la marge" de l'emploi et de l'inactivité révèle en effet de nouvelles configurations en gestation du marché de l'emploi.

Maryse Huet dans son évaluation des politiques de lutte contre le chômage au regard de l'égalité professionnelle s'interroge sur l'efficacité des politiques de l'emploi en faveur des femmes et sur l'impact global sur le marché du travail. Elle nous dit que les femmes sont victimes des dysfonctionnements et que le développement considérable du chômage des femmes mais aussi des hommes incite à une certaine modestie sur l'efficacité finalement recensée. Elle préconise un partage du temps et des revenus qui emprunteraient deux voies complémentaires : la réduction et l'aménagement du temps de travail tout au long de la vie professionnelle et le développement des services aux personnes. Cette double entrée me semble particulièrement pertinente pour centrer nos analyses sur les modes de passage de l'activité à l'emploi et/ou au chômage mais aussi sur ce qu'on entend par travail. Par exemple, pour dire comment le développement des services amène à une nouvelle définition du travail y compris domestique.

La pensée économique ne différencie pas les sexes mais l'intérêt, nous dit enfin Fatiha Talahite, de la théorie des conventions repose sur la manière dont est identifié le chômage. Elle souligne donc combien la définition du "vrai" chômeur est un enjeu social et politique. Cette démarche suppose une définition générale de l'emploi et aborde le chômage comme une construction sociale et historique. Ce qui permet à Fatiha Talahite de plaider, *in fine*, pour que la mise en visibilité du chômage des femmes sorte "de la plainte et de la victimisation".

Face à ces économistes, ce sera un sociologue, Michel Lallement, qui confrontera l'apport de leurs contributions sur les catégories instituées du chômage, de l'emploi, de l'activité, sur leur devenir. Tragédie nous dira-t-il en suggérant des pistes de travail.

Faire l'état des lieux du chômage ne se présente pas tel qu'on pouvait l'envisager au moment des années de croissance. La crise de l'emploi, massive, enferme dans le sous-emploi ou le "non-emploi" et elle perturbe profondément le travail. Il y a bien un bouleversement en profondeur de la condition salariale. La fragmentation et la discontinuité de l'emploi sont à l'ordre du jour. Faut-il avancer "qu'il s'agit là d'un phénomène aussi important et sans doute même plus important que la montée du chômage" ?⁶ Disons que pour répondre à une telle question, raisonner en termes de genre paraît devoir s'imposer. C'est sûrement un défi à relever.

⁶ R. CASTEL - *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat* - p.401 - Fayard 1995.



À MI-CHEMIN ENTRE L'AMÉRIQUE ET L'EUROPE Les femmes et le chômage en Grande- Bretagne*

par
Ariane Hegewisch
Économiste
Cranfield School of Management - Royaume-Uni

* Texte traduit de l'anglais par Tony Fernet

La Grande-Bretagne occupe une place tout-à-fait à part en Europe du fait qu'elle est le seul pays où le chômage des femmes soit moins élevé que celui des hommes (Tableau1). Ceci s'explique, d'une part, par la façon dont le chômage est géré et intégré dans la protection sociale en Grande-Bretagne, et, d'autre part, par le développement de l'économie britannique et du marché de l'emploi au cours des dernières décennies. Tout cela reflète bien la répartition hommes-femmes du marché de l'emploi ainsi que l'articulation entre la sphère domestique et la sphère économique.

Cet article vise à donner une vue d'ensemble empirique de la répartition du chômage en Grande-Bretagne, non seulement entre hommes et femmes, mais également en tenant compte des différences croissantes entre femmes. Ceci afin d'identifier les principaux facteurs de structuration de l'activité économique. Nous commencerons par un (bref) résumé de la documentation concernant les femmes et le chômage, suivi d'un passage en revue des dernières statistiques du chômage. Nous étudierons enfin l'emploi, en particulier le rôle de la main d'oeuvre féminine dans la restructuration de l'économie britannique.

LA DOCUMENTATION EN RESUME

Aussi étonnant que cela puisse paraître, les publications récentes sur les femmes et le chômage sont peu abondantes. La fin des années soixante-dix et les années quatre-vingts ont vu la publication de nombre d'articles sur les femmes et le chômage. Bruegel (1979), par exemple, propose une analyse critique des femmes comme armée de réserve de main d'oeuvre, en démontrant que la ségrégation professionnelle et industrielle aboutit dans une très grande

mesure à ce que la main d'oeuvre masculine n'est guère substituable à la main-d'oeuvre féminine. Par conséquent, l'évolution en matière d'emploi des femmes s'expliquait principalement par le développement des secteurs dévolus en grande partie aux femmes. Cette démarche a été élargie dans le recueil de Rubery qui traite de la vie des femmes pendant la récession du début des années quatre-vingts. Cette même étude contient une analyse du chômage et des restructurations économiques en Grande-Bretagne, France, Italie et les Etats-Unis, en situant l'emploi et le chômage des femmes dans le cadre de la ségrégation professionnelle et de l'écart de salaires dans le pays en question (c'est-à-dire l'organisation des marchés de l'emploi interne et externe ainsi que le rôle des syndicats), du rôle des femmes dans la restructuration de l'économie (sur le plan de la création et de la destruction d'emplois), et du rôle de l'Etat et de la famille pour structurer l'accès à l'emploi et au chômage. (Rubery, 1988, p.254). Pour ce qui concerne plus particulièrement la Grande-Bretagne, il faut souligner l'importance des enfants (et plus précisément l'âge de l'enfant le plus jeune) pour expliquer les taux d'activité et le caractère sexué des horaires de travail (Beechey et Perkins, 1987), l'emploi à temps partiel étant le principal facteur d'accroissement de l'emploi des femmes au cours des deux dernières décennies.

La récession du début des années quatre-vingts a vu la publication d'un certain nombre d'études au sujet des femmes ayant perdu leur emploi (par exemple, Coyle, 1984; Callender, 1982). Callender soutient que l'expérience des femmes en matière de chômage reflète, de bien des façons, celle des hommes pour ce qui concerne la perte de contact avec les autres, ainsi que la perte de statut social, de même que l'incidence sur les

revenus et la pauvreté; qu'il y a également de grandes différences concernant la sous-estimation par la société de l'expérience des femmes en matière d'emploi. D'où le déni public, par le biais du système des prestations sociales et les valeurs de société, au sens large, de leur statut de chômeurs.

Depuis la récession des années quatre-vingts, le chômage en Grande-Bretagne n'est passé que rarement en-dessous des 2,5 millions. De la même façon que dans les autres économies européennes, il y a eu accroissement significatif des effectifs des chômeurs de longue durée. Alors que la récession des dernières années était très différente de celle de la décennie précédente, dans ce sens que l'on assistait pour la première fois à des pertes d'emplois en dehors de l'industrie, à savoir dans le secteur des services, il y a actuellement, semble-t-il très peu de recherches systématiques sur l'expérience des femmes dans ce domaine. Ceci vaut non seulement pour les économies dites classiques - on s'y attendrait presque* - mais aussi pour les écrits féministes et les "gender studies"**. On se penche de plus en plus cependant sur les expériences contrastées des femmes par rapport à leurs origines ethniques et raciales (voir, par exemple, Bhavani, 1994; Bruegel (1989; 1994). Ceci s'explique vraisemblablement par l'augmentation sensible de la participation des femmes à la population active, compte tenu du fait que 9 sur 10 des nouveaux emplois créés depuis le milieu des années 1980 ont été pourvus par des femmes. La participation des

* Voir par exemple le numéro spécial récent consacré au chômage publié par le Oxford Review of Economic Policy (1995, Vol. 11:1).

** Matière universitaire issue des mouvements féministes et qui formule une critique des rôles de l'homme et de la femme tels qu'ils ont été formulés par la société.

femmes de tout âge à la population active s'est accrue depuis la fin des années 1970, alors que celle des hommes a diminué (Wilson, 1994). La féminisation croissante de la population active en Grande-Bretagne, conjointement avec une augmentation du nombre de postes à temps partiel et une dérégulation de l'emploi, font en sorte que l'on s'intéresse moins aux femmes chômeurs.

Des publications plus récentes traitant des problèmes de chômage ont pour origine la politique adoptée par la Equal Opportunities Commission (Commission de l'égalité de traitement) (organisme officiel chargé de contrôler la mise en oeuvre de la législation en matière de discrimination sexuelle en Grande-Bretagne) (voir, par exemple, Lindley ed. 1994; Lister, 1992). De même, le Ministère de l'Emploi a publié récemment un certain nombre d'analyses approfondies des résultats du Labour Force Survey (Cockerham, 1995; Corti and Dex, 1995; Sly, 1995; Naylor 1994). Bien que celles-ci ne visent pas en premier lieu la répartition hommes-femmes, elles permettent néanmoins d'étudier le problème du chômage des femmes en Grande-Bretagne.

NIVEAUX DE CHOMAGE

Trois mesures du chômage en Grande-Bretagne sont facilement disponibles :

a) le nombre de chômeurs officiellement inscrits;

b) le nombre de personnes considérées comme chômeurs selon la définition internationale du Bureau International du Travail (B.I.T.) et ayant cherché un emploi au cours des quatre semaines précédant le jour du sondage. Ces données sont recueillies dans le Labour Force Survey (LFS), publication trimestrielle de l'UE, (Voir Tableau 1).

c) la définition plus large du chômage, également basée sur le L.F.S., qui inclut toute personne en catégorie b, en ajoutant celles qui déclarent vouloir travailler mais qui n'ont pas cherché un emploi au cours de la dernière période.

Alors que le chômage des hommes est plus élevé que celui des femmes quelle que soit la mesure utilisée, (Tableau 2), les différences entre celles-ci illustrent bien l'impact du système de protection sociale, ainsi que les rapports différentiels avec le marché de l'emploi des hommes et des femmes.

Les chômeurs officiellement inscrits

Le différentiel entre le chômage des hommes et celui des femmes est plus grand pour les personnes officiellement inscrites comme chômeurs; les femmes ne représentent qu'un quart de ce groupe. Ceci n'est guère surprenant dans la mesure où les femmes doivent surmonter une série d'obstacles avant de pouvoir s'inscrire sur les listes du chômage. Au cours de la dernière décennie, le système des allocations de chômage ainsi que la réglementation de la sécurité sociale ont connu une série de changements qui ont eu pour effet de décourager les demandeurs (voir, par exemple, Callender, 1992; Lister, 1992). Pour être considérés comme chômeurs, les demandeurs doivent faire la preuve auprès du fonctionnaire chargé d'instruire leur dossier, qu'ils pourront commencer à travailler au plus tard 24 heures après s'être vu proposer un emploi. Une telle condition est source de difficultés particulières pour les femmes ayant charge de famille; les garderies publiques sont rares et les garderies privées onéreuses. Depuis le Social Security Act de 1989, la possibilité offerte aux demandeurs de choisir parmi les emplois qui leur sont proposés a

été sévèrement limitée; à partir de 13 semaines de chômage les demandeurs n'ont plus le droit de poser des conditions concernant la nature, les horaires, la rémunération ou la localisation de l'emploi en question. Les femmes ayant charge de famille sont particulièrement touchées. Les chiffres concernant les causes de perte d'allocation sont difficiles à établir sur la base de la répartition hommes-femmes. Il est cependant vraisemblable que de telles conditions aboutissent à un taux de chômage des femmes moins élevé.

Même lorsqu'une femme remplit les conditions ci-dessus et qu'elle est officiellement considérée comme chômeur, elle a moins de chances de toucher des allocations que son homologue masculin, compte tenu de la méthode de calculer celles-ci. D'une part, seule peut s'inscrire une personne ayant travaillé de manière continue depuis 2 ans au moins et pendant au moins 16 heures par an depuis l'âge de 18 ans. Une telle condition est également indirectement discriminatoire vis-à-vis des femmes puisque l'historique de travail des femmes est plus souvent perturbé pour des raisons familiales et que les femmes sont concentrées dans des emplois et des secteurs d'activité qui connaissent un roulement et une flexibilité plus grands (voir ci-dessous). D'autre part, le versement d'allocations n'est effectué que si le demandeur a perçu sans interruption un salaire suffisant pour payer ses cotisations à la Sécurité Sociale. Le seuil actuel est de £70 par semaine; compte tenu des niveaux de salaire actuels dans beaucoup de secteurs industriels, une femme pourrait très bien travailler jusqu'à 20 heures par semaine avant de dépasser ce seuil. Deux tiers des femmes travaillant à temps partiel, et une sur trois des femmes dans leur ensemble, travaillent 20 heures ou moins par semaine (chiffres calculés d'après Naylor, 1994:475).

La deuxième raison de l'absence d'allocations se trouve dans l'idée préconçue selon laquelle la femme est dépendante économiquement d'un chef de famille masculin. Jusqu'en 1978, une femme mariée pouvait opter pour le taux réduit de cotisations sociales, sous réserve que ses dépenses personnelles et sa retraite soient financés par les assurances sociales de son époux. Cependant, cette disposition est en train d'être supprimée peu à peu, de sorte que, en 1989, un cinquième des femmes se voyaient automatiquement exclues du système de versement des allocations en nom propre. Quant à celles qui avaient encore le droit de les recevoir, l'allocation de chômage - rebaptisée "Allocation versée aux individus à la recherche d'emploi" ("Job-seekers' allowance") - était versée pendant un an maximum, et, depuis peu, pendant six mois. A l'issue de cette période, l'allocation est fonction des ressources conjointes du ménage. Les femmes mariées ou vivant en union libre n'ont le plus souvent pas le droit de percevoir une allocation en nom propre. Sans incitation financière, il est clair qu'une femme sera moins motivée pour s'inscrire au chômage. En 1991, environ un tiers des femmes mariées inscrites au chômage ne percevait ni allocations de chômage ni allocation minimum en fonction des revenus du ménage. Pour les hommes et les femmes célibataires, la proportion était de 12 % (Department of Social Security Report, cité in Lister, 1992:28).

En fait, l'estimation des prestations sociales faite sur la base des revenus du ménage agit de plus en plus comme une désincitation pour les femmes vis-à-vis du travail, si leur partenaire est chômeur et qu'il perçoit des allocations. Le potentiel de gain des femmes est encore et toujours bien moins élevé que celui des hommes, compte tenu, entre autres, de la position dominante occupée par l'emploi à temps

partiel sur le marché du travail féminin. Vu l'estimation conjointe des revenus du ménage, le montant des allocations versées aux femmes vient uniquement en "complément" des autres prestations sociales auxquelles le ménage peut prétendre. Le plafond des versements limite le nombre de femmes qui ont droit aux allocations de chômage. Ceci est particulièrement vrai pour les ménages avec des enfants à charge, ainsi que dans les quartiers à loyers élevés. En pratique, cela reviendrait à un taux d'imposition de 100 %. Ainsi, un quart seulement des femmes mariées à des hommes chômeurs ont elles-mêmes un emploi ou travaillent à leur compte, alors que 65 % sont inactives. La proportion est inversée en ce qui concerne les femmes mariées à des hommes occupant un emploi. Webb, 1994:99) (Voir Tableau 3). Gregg et Wadsworth (1994) ont démontré que par voie de conséquence il y a une différence croissante entre les familles "riches en emplois" et les familles "pauvres en emplois", les postes disponibles étant pourvus de plus en plus par des personnes (des femmes, pour la plupart) vivant dans un ménage où un autre membre de la famille travaille à temps plein.

Sans doute, la réforme du système d'allocations de chômage et de prestations sociales au cours de la dernière décennie n'a pas eu comme objectif principal de réduire le nombre des bénéficiaires femmes, mais plutôt "ceux qui en toute franchise n'ont pas envie de travailler". Aux yeux des hommes politiques, ce monstre est manifestement de sexe masculin. Néanmoins, comme dit Lister (1992), les femmes sont désavantagées de par la conception même du système des prestations, tel qu'il vise des chefs de famille travaillant à temps plein.

Comme l'on peut voir en Tableau 2, il existe une nette désincitation pour les

femmes vis-à-vis du fait de s'inscrire officiellement au chômage. Alors que pour les hommes, le nombre de chômeurs officiellement inscrits dépasse quelque peu celui des chômeurs selon la définition du B.I.T., en ce qui concerne les femmes, l'écart est de 40 %. 90 % des chômeurs hommes souhaitant trouver un emploi sont inscrits au chômage. Cela n'est vrai que de 40 % des femmes (selon la définition plus étendue du chômage Working Brief, février 1995). Plus de la moitié des femmes ont prétexté les responsabilités familiales comme raison principale d'une absence de recherche d'emploi récente. Comme l'on pouvait s'y attendre, seulement 5 % des hommes étaient dans ce cas. Parmi les hommes, au contraire, plus d'un quart étaient d'avis qu'aucun emploi n'était disponible, tandis qu'un autre quart prétendait être en longue maladie ou handicapés.

Répartition du chômage entre femmes

Le chômage ne touche pas toutes les femmes de la même manière. Le nombre d'enfants est un des principaux facteurs de structuration de l'activité économique. Contrairement à la France, c'est l'âge du dernier enfant, plutôt que le nombre total d'enfants qui compte (Rubery, 1988). La participation des femmes à la population active en Grande-Bretagne revêt, comme d'habitude, la forme d'un M; cette participation décline pendant que les enfants sont encore jeunes, pour remonter ensuite. Au cours de la dernière décennie, il y a eu diminution importante du phénomène, puisque les femmes s'arrêtent de moins en moins souvent de travailler après la naissance d'un enfant, et reprennent de plus en plus le travail entre deux naissances (Commission de l'UE, 1993); les femmes mariées ayant des enfants jeunes sont la principale source de

main d'oeuvre supplémentaire. Ceci a abouti à un accroissement à la fois de l'emploi et du chômage dans ce groupe, au fur et à mesure que les femmes ont redéfini leurs rapports avec le travail rémunéré. Le Tableau 4 montre le taux de chômage selon la situation du ménage et l'âge de l'enfant le plus jeune pour l'année 1991 (au début de la dernière récession, et donc avec des taux de chômage globalement moins élevés).

Le taux de chômage des femmes mères d'enfants d'âge pré-scolaire est considérablement plus élevé que celui des hommes. Les plus sévèrement touchées sont les mères isolées, avec un taux de chômage qui atteint presque les 30 %. Comme Harrop et Moss (1995) l'indiquent, l'absence relative de garderies publiques et le coût élevé des garderies privées font en sorte que les mères isolées peuvent très difficilement se permettre de payer des frais de garde. Ces chiffres reflètent également le profil des âges, puisque les mères isolées sont plus nombreuses parmi les femmes jeunes, groupe plus touché par le chômage; il y a également une proportion plus grande de femmes noires (d'Afrique et des Caraïbes) dans ce groupe.

Divisions par origine ethnique

Comme on peut voir en Tableau 5, le chômage touche les femmes d'origine ethnique différente de très diverses manières. Le chômage des femmes originaires d'une minorité ethnique est plus du double de celui des femmes blanches; c'est également le cas pour ce qui concerne les hommes. Le Tableau 6 démontre que ce différentiel n'est pas fonction du capital humain ou des succès scolaires. Le chômage est beaucoup plus important pour les femmes sans diplômes, mais les femmes d'origine ethnique minoritaire connaissent un taux de chômage plus

élevé quel que soit leur niveau de qualification. Néanmoins, le nombre de femmes sans diplômes n'est pas sensiblement plus élevé parmi les femmes originaires de minorités ethniques (35 % pour les femmes blanches, comparé à 39 % pour les femmes originaires de minorités ethniques), bien qu'il existe des différences considérables entre les groupes ethniques (Bruegel, 1994:60). Plus significative est la répartition des emplois par secteur. Les suppressions d'emplois au cours de la dernière décennie ont eu lieu principalement dans l'industrie manufacturière, alors que les femmes originaires de minorités ethniques travaillent plus souvent dans ce secteur que les femmes blanches (voir aussi ci-dessous). Également à prendre en compte est la répartition régionale différente, puisque les personnes de couleur et celles originaires de minorités ethniques habitent beaucoup plus souvent les quartiers déshérités, où la diminution de l'emploi s'est avérée plus sévère. Cependant, la discrimination directe continue d'être un important facteur d'explication.

Nous avons démontré par ce qui précède que le système de prestations sociales, d'une part, et la difficulté de combiner un travail rémunéré avec les responsabilités du ménage, de l'autre, constituent des obstacles considérables à l'emploi des femmes. Néanmoins, même en prenant la définition du chômage la plus large, ce sont les hommes qui sont plus sévèrement touchés par le chômage que les femmes.

LICENCIEMENTS

Une analyse des licenciements effectués lors de la dernière récession, (Tableaux 7a et 7b) montre, qu'en termes absolus aussi bien que relatifs, les femmes sont plus protégées contre la perte de leur emploi que les hommes. La répartition des emplois par secteur est manifestement d'une grande im-

portance dans ce contexte. Plus de 80% des femmes travaillent dans le tertiaire, par rapport à un peu moins de 60% des hommes. Les chances de se voir licencié sont d'évidence bien plus grandes dans l'industrie que dans le secteur des services. Ce qui est intéressant et qui rappelle encore une fois la validité limitée des "théories de l'armée de réserve", les femmes ont moins de chances d'être licenciées que ce soit dans le tertiaire ou dans l'industrie.

LA RESTRUCTURATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Ces tendances peuvent s'expliquer par la restructuration spécifique de l'économie britannique qui a abouti à un déclin de l'emploi à plein temps et à durée indéterminée. Au cours des vingt dernières années, les femmes ont accru de façon significative leur participation à la population active, passant de moins de 40% en 1971 à 46,6% en 1994. Cet accroissement est à mettre presque entièrement sur le compte d'une augmentation de l'emploi à temps partiel; alors que la part des femmes travaillant à temps partiel a presque doublé, passant de 12,7% à 23%, celle des femmes travaillant à temps plein est restée relativement stable. Quant à celle des hommes travaillant à plein temps, elle est passée de 59,4% à 45,1% (Naylor, 1994:475). Il est probable que dans les années 1970, l'augmentation du travail à temps partiel représentait pour les femmes ayant charge de famille une façon de trouver un emploi; elle reflétait la demande des femmes. Le secteur public fournissait des emplois à temps partiel qui donnaient ainsi à ces femmes et à d'autres la possibilité de prendre ce type d'emploi. Pendant les années 1980, l'augmentation la plus importante de l'emploi à temps partiel a eu lieu dans des emplois de moins de 16 heures par semaine. Cet obsta-

cle s'explique en partie par la réglementation fiscale et juridique. Cependant, comme l'indique Rubery (1988:264), cette progression des horaires courts dans le temps partiel pour ce qui concerne le secteur des services a vraisemblablement autant à voir avec une réorganisation et une intensification du travail qu'avec une tentative directe d'exploiter les avantages fiscaux et la main d'oeuvre bon marché.

La dérégulation de l'emploi au cours de la dernière décennie a rendu bien plus facile et meilleur marché pour les employeurs d'embaucher et de débaucher les gens. Selon Gregg et Wadsworth (1995:81), le nombre d'employés à temps plein bénéficiant d'une protection contre le licenciement est passé de 55,5% en 1975 à 36% en 1993. Dans ces conditions, la formalisation des contrats à durée déterminée et indéterminée a été beaucoup plus fréquente en Grande-Bretagne qu'ailleurs; de surcroît, le niveau d'emplois non-permanents est stable, s'établissant à environ 60% de la population active. Il y a cependant une curieuse disparité entre ce que disent les employés (qui constituent la source du Labour Force Survey) et ce que disent les employeurs. Depuis 1989, et de manière systématique, le nombre d'employeurs qui prétendent avoir augmenté la quantité d'emplois à temps partiel et à durée déterminée a été plus grand que ceux ayant diminué la fréquence de ce type de contrat, et ceci dans la proportion d'au moins deux à un (Brewster et Hegewisch, 1994). Lors d'un récent sondage, 60% des principaux employeurs britanniques ont dit avoir augmenté le nombre d'employés temporaires au cours des trois années précédentes et de presque 50% le nombre d'employés en contrat à durée déterminée; dans la plupart des sociétés, cette catégorie d'employés ne constituent toujours que moins de 5% des effectifs glo-

baux. Néanmoins, les employeurs d'employés non-permanents les plus en vue auront plus vraisemblablement des effectifs en majorité féminins (Price Waterhouse Cranfield Survey, non publié). Ceci est plus particulièrement le cas dans le secteur public: en Grande-Bretagne - mais pas nécessairement ailleurs en Europe - les pratiques d'emplois précaires "s'entassent" de plus en plus. (Bruegel et Hegewisch, 1994).

Comme l'on pouvait s'y attendre, un taux élevé d'emplois à temps partiel coïncide presque parfaitement avec des effectifs à dominance féminine. Gregg et Wadsworth ont également démontré que la plupart des gens ayant un emploi continuent d'occuper un poste à plein temps et à durée indéterminée. Cependant, dès qu'ils quittent leur poste ou qu'ils abordent le marché du travail pour la première fois, ils ont peu de chances d'obtenir des emplois à temps plein et à durée indéterminée. Seulement 30 % des postes actuellement disponibles offrent un emploi à plein temps et à durée indéterminée.

Les femmes sont plus enclines à travailler dans des secteurs qui dépendent dans une grande mesure du travail à temps partiel et du travail non-permanent; de plus, au sein de chaque secteur, il y a une corrélation positive entre la part de l'emploi féminin et l'étendue du travail précaire. La participation croissante des femmes à la population active a été basée sur leur statut de personnes à charge; c'est uniquement en tant que membre d'une famille comprenant un autre adulte ayant un emploi - qui sera vraisemblablement de sexe masculin et travailleur à temps plein - qu'elles pourront survivre avec les salaires actuellement proposés. Les femmes qui ne se trouvent pas dans une telle situation - soit des parents isolés, soit des femmes cohabitant avec un homme au

chômage - se voient progressivement exclues de la population active.

DISCUSSION ET CONCLUSION

Nous avons visé trois objectifs dans cet article: passer brièvement en revue la documentation concernant les femmes et le chômage; examiner de manière empirique l'étendue et la répartition du chômage des femmes; enfin, traiter brièvement les caractéristiques principales du marché de l'emploi en Grande-Bretagne afin de rendre compte des niveaux différentiels du chômage des hommes et des femmes.

La principale variable explicative de l'emploi et du chômage des femmes consiste en la division professionnelle et sectorielle du travail. Ceci est valable non seulement pour les femmes dans leur ensemble mais aussi par rapport à l'expérience du chômage de différents groupes ethniques. Dans ce contexte, néanmoins, le fait d'être mère, et plus particulièrement l'âge de l'enfant le plus jeune et le statut du ménage, conditionnent l'accès des femmes à un emploi rémunéré. La participation accrue des femmes à la population active au cours de la dernière décennie provient du fait que les femmes mariées ayant des enfants jeunes ont pris des emplois à temps partiel. Il y a une polarisation croissante des femmes et des familles: les femmes se trouvant en bas de l'échelle se voient poussées très officiellement hors du secteur d'activité économique vers une dépendance vis-à-vis des prestations sociales, alors que les salariées sans enfants bénéficient de meilleures perspectives d'emploi que jamais auparavant.

Sur le plan macroéconomique, il y a eu deux réactions principales aux changements économiques et technologiques des deux dernières décennies. Aux Etats-Unis, on observe un chô-

mage relativement bas, avec des salaires réels en baisse et une polarisation croissante de ceux qui travaillent. En "Europe" au contraire, les salaires réels ont continué d'augmenter, en parallèle avec un niveau de chômage continuellement élevé. La Grande-Bretagne semble se trouver à mi-chemin entre les modèles américain et européen. Tandis que pour les hommes le modèle européen reste plus pertinent, on peut penser que la main d'oeuvre féminine, profitant en particulier de la tradition du travail féminin à temps partiel, conduit vers un modèle plus américain, où le chômage n'est plus la préoccupation principale, mais plutôt le type d'emploi proposé.

BIBLIOGRAPHIE

- BEECHY, V. and PERKINS, T. (1987): *A matter of hours: women, part time work and the labour market*; Polity: Cambridge
- BHAVNANI, R. (1994): *Black women and the labour market: a research review*; Equal Opportunities Commission: Manchester
- BRUEGEL, I. (1979): Women as a reserve army of labour: a note on recent British experience; *Feminist Review*, no.3
- BRUEGEL, I. (1989): Sex and race in the labour market; *Feminist Review* No. 32
- BRUEGEL, I. (1994): Labour market prospects for women from ethnic minorities; in Robert L. (ed): *Labour market structures for and prospects for women*; Equal Opportunities Commission: Manchester
- BRUEGEL, I. and HEGEWISCH, A. (1994): Flexibilisation and part time work in Europe; in P. Brown and R. Crompton (eds): *Economic restructuring and social exclusion*; UCL press: London
- BREWSTER, C. and HEGEWISCH, A. (eds) (1994): *Policy and Practice of European Human Resource Management: Evidence from the Pirce Waterhouse Cranfield Survey*; Routledge: London
- BUTCHER, S. and HART, D. (1995): An analysis of working time 1979 - 1994; *Employment Gazette*, May; pp.211 - 222
- CALLENDER, C. (1992): Redundancy, unemployment and poverty in: C. GLENDINNING and J. MILLAR (eds): *Women and poverty in Britain: the 1990s*; Harvester Wheatsheaf; Hemel Hemstead; Second edition; pp. 129 - 148
- COCKERHAM, J. (1995): Redundancies in Great Britain: results from the spring 1994 Labour Force Survey; *Employment Gazette*, January; 21-27
- Commission of the European Communities (1993): The position of women on the labour market 1983 - 1990; *Women of Europe Supplements*, no.36
- CONVERY, P. (1995): Broad unemployment increases; *Working Brief*, June; pp.13 - 14
- CORTI, L. and DEX, S. (1995): Highly qualified women; *Employment Gazette*, March, 115 - 121
- COYLE, A. (1984): *Redundant women*; London
- ELIAS, P. and HOGARTH, T. (1994): Families, jobs and unemployment: The changing pattern of economic dependence in Britain; in R. Lindley (ed): *Labour market structures for and prospects for women*; Equal Opportunities Commission: Manchester
- GREGG, P. and WADSWORTH, J. (1995): A short history of labour turnover, job tenure, and job security, 1975 - 93; *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.11:1; pp. 73 - 90
- GREGG, P. and WADSWORTH, J. (1994): *More work in fewer households?* NIESR Discussion Paper no. 72; National Institute for Economic and Social Research: London
- HARROP, A. and MOSS, P. (1995): Trends in parental employment; *Work Employment and Society*, Vol.9:3, pp. 421-444
- LINDLEY, R. (ed) (1994): *Labour market structures for and prospects for women*; Equal Opportunities Commission: Manchester
- LISTER, R. (1992): *Women's economic dependency and social security*, Research Discussion series No. 2; Equal Opportunities Commission: Manchester.
- NAYLOR, K. (1994): Part time working in Britain- an historical analysis; *Employment Gazette*, December: 473-484

RUBERY, J. (1988): Women and recession: a comparative perspective; in J. Rubery (ed): *Women and recession*; Routledge and Kegan Paul: London

Rubery, J. and FAGAN, C. (1994): "Occupational segregation: Plus ca change...?" in R. LINDLEY (ed): *Labour market structures for and prospects for women*; Equal Opportunities Commission: Manchester

Sly, F. Ethnic groups and the labour market: analysis from the spring 1994 Labour Force Survey; *Employment Gazette*, June, pp. 251 - 262

WATSON, G. (1994): The flexible workforce and working hours in the UK; *Employment Gazette* July: 239 - 247

WEBB, S. (1994): Women and the UK income distribution: past present and prospects; in R. Lindley (ed): *Labour market structures for and prospects for women*; Equal Opportunities Commission: Manchester

WILSON, R. A. (1994): Sectoral and occupational change: Prospects for women's employment; in R. Lindley (ed): *Labour market structures for and prospects for women*; Equal Opportunities Commission: Manchester

Working Brief, Unemployment Unit: London; various issues

TABLEAUX

Tableau 1: Taux de chômage en 1994, par sexe, en données corrigées des variations saisonnières (en %)

| | B | DK | D | GR | E | F | IRL | I | NL | P | UK |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|------|
| Femmes | 13.0 | 11.1 | 10.1 | 13.7 | 31.4 | 14.7 | 15.7 | 15.8 | 8.2 | 8.1 | 7.5 |
| Hommes | 8 | 9.7 | 7.2 | 6.0 | 19.7 | 10.8 | 14.8 | 8.9 | 6.3 | 6.1 | 11.3 |

Source: Eurostatistics, 1995, n° 8/9, pp. 37-38.

Tableau 2 : Chômage en Grande-Bretagne, par sexe, Été 1994 (en %)

| | Ensemble | Hommes | Femmes | % de femmes dans le groupe |
|------------------------------|----------|--------|--------|----------------------------|
| Inscrits au Chômage | 9.1 | 12.2 | 5.0 | 24% |
| Standard Labour Force Survey | 9.6 | 11.4 | 7.3 | 33% |
| Broad Labour Force Survey | 12.6 | 13.5 | 11.4 | 41% |

Source: Unemployment Unit, février 1995, p. 17

Tableau 3 : Femmes mariées avec enfants en 1991: Activité économique des femmes et de leur conjoint

| Statut du conjoint masculin | Pourcentage de femmes qui étaient: | | | | Ensemble |
|-----------------------------|------------------------------------|----------|--------|-----------------------|----------|
| | Salariée/ In-dépendante | Chômeuse | Malade | Sans occupation/ E.R. | |
| Salarié/ Indépendant | 67% | 3 | 1 | 29 | 100 |
| Chômeur | 25% | 9 | 1 | 65 | 100 |
| Malade | 17% | 2 | 9 | 72 | 100 |
| Sans occupation/ E.R. | 38% | 6 | 6 | 51 | 100 |
| Ensemble | 61% | 3 | 1 | 34 | 100 |

Source: Family Expenditure Survey 1991 Microdata, d'après Webb (1994) p. 99

Tableau 4: Taux de chômage par sexe selon l'âge de l'enfant le plus jeune et par la composition du ménage ; Labour Force Survey 1991

| | Ménage comprenant deux adultes | | Ménage avec femme comme chef de famille |
|--------------------------------|--------------------------------|--------|---|
| | Hommes | Femmes | |
| Sans enfant (pré-maternelle) | 5.2 | 3.4 | 7.8 |
| 0 - 2 ans (maternelle) | 9.8 | 11.6 | 28.3 |
| 2 - 5 ans (maternelle) | 7.2 | 8.1 | 16.1 |
| 6 - 15 ans (ensgt obligatoire) | 5.4 | 4.3 | 11.4 |
| 16 - 22 ans (second cycle +) | 5.1 | 2.3 | 7.3 |
| plus de 23 ans | 5.6 | 2.8 | 7.1 |

Source: Elias et Hogarth (1994)

Tableau 5: Taux de chômage B.I.T. par sexe et origine ethnique pour les personnes en âge de travailler (femmes: 16 à 59 ans; hommes 16 à 64 ans); UK Labour Force Survey Printemps 1994

| | Ensemble | Hommes | Femmes |
|----------------------------|----------|--------|--------|
| Tout groupe ethnique | 10 | 11 | 7 |
| Blanc | 9 | 11 | 7 |
| Personne de couleur | 21 | 25 | 16 |
| Noir | 26 | 33 | 18 |
| Indien | 14 | 16 | 12 |
| Pakistanais/ Blangadals | 28 | 29 | 24 |
| Mixte / Autre | 20 | 22 | 16 |

Source: Sly (1995)

Tableau 6 : Chômage selon le diplôme et l'origine ethnique 1989-91; Labour Force Survey

| | Blanche | Noire |
|-------------------|---------|-------|
| Diplôme supérieur | 3.6 | 4.5 |
| Autre | 7.1 | 12.9 |
| Sans diplôme | 9.1 | 14.1 |

Source: Bruegel (1994)

Tableau 7a : Licenciements: Chiffres globaux; part des femmes; et chances des hommes et des femmes de trouver un autre emploi; LFS printemps 1989 à printemps 1994

| Trimestre prin- temps | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Ensemble | 142 | 181 | 388 | 322 | 262 | 205 |
| Femmes (%) | 33.8 | 34.8 | 31.2 | 32.6 | 35.5 | 30.7 |

| % de femmes et % d'hommes ayant trouvé un emploi depuis leur licenciement | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Femmes (%) | 39.6 | 33.3 | 25.6 | 23.8 | 23.6 | 22.2 |
| Hommes (%) | 30.9 | 35.6 | 25.4 | 24.9 | 21.3 | 24.8 |

Source: Calculé d'après Cockerham (1995), p. 22

Tableau 7b : Taux de licenciement (par millier de salariés) par industrie et genre; LFS printemps 1994

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Industrie | 14.7 | 14.4 |
| Tertiaire | 9.9 | 5.0 |
| Autres (bâtiment, en gde. partie) | 22.7 | 13.2 |

Source: Cockerham, 1995, p. 26

Tableau 8: Répartition des heures TP travaillées par semaine (printemps 1994 LFS)

| | Hommes (%) | Femmes (%) |
|------------|------------|------------|
| 1 - 5 | 12 | 6.3 |
| 6 - 10 | 23.8 | 16.2 |
| 11 - 15 | 17.2 | 17.3 |
| 16 - 20 | 18.2 | 25.3 |
| 21 - 25 | 13.1 | 17.5 |
| 26 - 30 | 9.8 | 11.7 |
| 31 - 35 | 3.6 | 4.3 |
| Plus de 35 | 2.2 | 1.5 |

Source: Naylor (1994) p. 479

LE SUR-CHÔMAGE FÉMININ A LA LUMIÈRE DES COMPARAISONS INTERNATIONALES: chômage, sous emploi et inactivité

par
Annie Gauvin
Économiste,
Commissariat Général au
Plan

Une récente étude du service des Droits des femmes permet d'analyser quelques caractéristiques du chômage féminin et de son évolution en France :

- les chômeuses représentent plus de la moitié des demandeurs d'emploi (environ 51 %), alors que les femmes ne constituent que 45 % des actifs : les femmes sont donc "sur-représentées" dans le chômage ;
- lorsque l'on compare, de façon plus structurelle, à partir des taux de chômage, en rapportant le nombre de chômeurs à la population active, les résultats confirment cette appréciation de sur-chômage féminin, puisque les taux de chômage (mesurés au sens du BIT) étaient de 9,8 % pour les hommes et de 13,9 % pour les femmes en mars 1995, soit un écart d'environ 4 points.
- le taux de chômage est constamment supérieur à celui des hommes, quelque soit la tranche d'âge.

LES CARACTERISTIQUES STRUCTURELLES DU "SUR-CHOMAGE FEMININ"

On observe en outre quelques caractéristiques structurelles que l'on rappelle brièvement : (voir graphique en annexe)

- le chômage d'insertion (des jeunes chômeurs) est plus élevé pour les femmes de plus de 11 points ; en Mars 1995, le taux de chômage des 15-24 ans était de 21 % pour les hommes et de 32,2 % pour les femmes. Mais lorsque l'on rapporte l'effectif des chômeurs de 15 à 24 ans à l'ensemble des jeunes de cette tranche d'âge on obtient en mars 1995 les résultats suivants : 9 % des jeunes hommes sont des chômeurs et 9,8 % des jeunes filles. On voit là l'effet massif des taux de scolarisation particulièrement élevés

et le fait que les jeunes filles restent plus longtemps scolarisées :

- les femmes sont majoritaires parmi les demandeurs d'emploi de longue durée : 54 % des personnes au chômage depuis plus d'un an en mars 1995 selon l'enquête emploi ; même si les anciennetés moyennes de chômage observées dans l'enquête de mars 1995 sont assez proches, respectivement 14,3 et 14,9 mois ;

- cette féminisation des chômeurs de longue durée est plus forte chez les jeunes (55 % en mars 1994) et aurait tendance à s'accroître pour cette catégorie au cours de la dernière période ;

- le chômage des femmes, plus que le chômage des hommes est lié à l'emploi précaire ; sa composante "récurrente" est donc plus forte ;

- les reprises d'activité à l'issue d'une période d'interruption de la vie professionnelle restent une cause mineure d'inscription à l'ANPE et concernent presque autant les hommes que les femmes (respectivement 5,1 % et 6,4 % des causes d'entrées à l'ANPE en 1994)

- le diplôme semble moins bien protéger du chômage les filles que les garçons ;

- quelles que soient la profession et la catégorie socio-professionnelle, les taux de chômage des femmes sont supérieurs à ceux des hommes, y compris et même surtout dans les professions très féminisées : les 3/4 des demandeurs d'emploi sont des employées.

Le haut niveau du chômage féminin s'observe donc en dépit de la plus forte part des créations d'emploi dans le secteur tertiaire.

- L'observation des évolutions du chômage au cours du temps montre

enfin à quel point y compris dans une situation de chômage massif, persistant, durable, les périodes "d'amélioration" telle que celle que l'on connaît aujourd'hui concernent plus sensiblement les hommes, "principaux bénéficiaires de la reprise". Alors que l'on sait aussi que dans les périodes de plus forte dégradation du marché du travail, ce sont les mêmes hommes dont la situation sur le marché du travail se détériore plus nettement, comme si les caractéristiques des emplois féminins "protégeaient" les femmes du chômage. Cette observation qui est fondée sur des évolutions de stocks est sommaire et devrait être accompagnée d'une étude plus sérieuse des flux, comparés selon le sexe, d'entrées et de sorties de chômage au cours des cycles économiques.

Pour dire les choses rapidement : on identifie une composante conjoncturelle plus importante dans le chômage masculin, et une dimension "structurelle" plus forte du côté du chômage féminin. Ce constat n'est pas nouveau.

La première des interprétations consiste à confirmer que la sur-représentation des femmes dans le chômage (depuis 20 ans, l'écart des taux de chômage entre hommes et femmes oscille entre 4 et 5 points), est une des signes majeurs de la sélectivité et de l'infériorisation dont les femmes sont victimes sur le marché du travail. Cette sélectivité est profondément articulée à la ségrégation des emplois, est associée au caractère sexué des filières scolaires et de formation, est marquée par les déformations et re-compositions du marché du travail et les diversifications des types d'emplois. On peut supposer que cette plus forte présence dans le chômage pèse en retour, pour l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine, sur l'égalité de traitement, notamment en matière de rémunération et donc peut être envisa-

gé comme l'un des fondements de l'inégalité salariale.

LES MARGES DE L'ACTIVITE, DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE

Si l'on raisonne selon les états sur le marché du travail, on peut élargir les observations portant stricto-sensu sur le chômage, en s'intéressant aux marges du chômage, de l'activité, et de l'emploi. Le tableau 1 situé en annexe, établi à partir d'estimations assez grossières propose une représentation en identifiant différents stocks et devrait être lu en fonction de la position relative des divers états, et des flux susceptibles d'être induits entre ces états, liés notamment aux intersections importantes entre emploi, chômage et inactivité. Certaines des situations identifiées alimentent davantage l'emploi et ses différentes composantes, notamment celles liées au sous-emploi, périphérique au regard de l'emploi dit stable, d'autres sont reliées davantage avec le chômage et son "halo", d'autres enfin organisent les franges entre activité et inactivité (au sens statistique). Et, il y a bien, "concordance" entre ces diverses catégories, puisque l'on peut considérer, à l'extrême, que les formes de sous-emploi se sont accrues avec la montée du chômage.

Cette observation préalable (qui sans doute manque d'une parfaite rigueur et n'est pas complète), permet d'avancer deux types de propos :

- la position des femmes est inégale sur le marché du travail, ce qui a été énoncé plus haut ; et le poids des femmes est renforcé non seulement dans le chômage, mais aussi dans les positions à la "marge" de l'emploi, et de l'inactivité ;
- les différentes catégories qui se situent en marge "sont" "institutionnellement", ou économiquement apparues au cours des 20 dernières années,

voire moins. Non que la question des frontières n'existait pas auparavant, y compris pour des effectifs de moindre importance, mais sans doute les formes différaient (les exemples que l'on pourrait citer seraient celui du travail à domicile traditionnel, ou de statut apparenté aux aides familiales).

On est ainsi face à une situation fausement paradoxale, où les femmes sont à la fois infériorisées sur le marché du travail, et au coeur des recompositions qui animent aujourd'hui le système d'emploi ; ce qui annoncerait pour certains (mais ceci reste sujet à débat) de nouvelles configurations d'avenir et de nouveaux rapports au travail et à l'emploi, pour les hommes comme pour les femmes, et pour d'autres, la poursuite d'un processus où les femmes continueraient à constituer la principale cible de la dégradation de l'emploi (voir M. Husson). L'une des clefs de compréhension de ce débat réside dans l'analyse des contraintes et des choix supportant telle ou telle position de la main-d'oeuvre sur le marché du travail. Cette discussion est essentielle pour interpréter l'évolution du temps partiel (subi ou choisi).

L'APPRECIATION DES MARGES DE L'ACTIVITE

Une appréciation indirecte des marges nous est fournie par l'observation des écarts de mesures de la population active associés aux diverses définitions et constructions statistiques (voir D. Guillemot). L'exemple qui vient immédiatement à l'esprit concerne, au sein de la population active, la mesure du chômage, au sens de l'enquête emploi, au sens du BIT, au sens du Recensement, ou le volume des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, ainsi que ses diverses catégories (sujet que nous avons tous à l'esprit compte tenu des transformations récentes des indicateurs de chômage et des contro-

verses qu'elles ont suscitées). Mais la question se pose pour l'ensemble de la population active.

On distingue trois approches de la population active :

- la population active au sens du BIT (résolution de 1982 de la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail), "comprend toutes les personnes des deux sexes qui fournissent durant une période de référence spécifiée, la main-d'oeuvre disponible pour la production de biens et services comme définis par les systèmes de comptabilité et bilans nationaux des Nations Unies". Cette définition d'inspiration macro-économique est peu adaptée aux formes plus contemporaines du chômage (nombreuses transitions entre les situations sur le marché du travail ; phénomènes de découragement ou de sous-emploi, ...)

- la population active au sens du Recensement est mesurée à partir des déclarations spontanées des personnes. Cette appréhension est très subjective, dépendante de l'appréciation que les personnes elles-mêmes ont de leur situation vis à vis de l'activité, de la légitimité à se déclarer chômeur dans un contexte où le chômage de masse est reconnu.

- la population active estimée à partir de données administratives comptabilisant d'un côté les demandeurs d'emploi, de l'autre les emplois, volumes qui dans le principe s'ajoutent pour estimer l'activité. Pourtant, les sources et modes de collecte sont hétérogènes, et l'on ne peut éviter les doubles comptes. Les changements administratifs ou réglementaires en outre modifient ces catégories.

Une exploitation réalisée à l'Insee par D. Guillemot à partir des enquêtes sur l'emploi de 1975 à 1995 permet de caractériser et de quantifier les populations aux marges de l'activité, en observant les écarts entre l'activité au

sens du recensement (déclaration spontanée) et l'activité au sens du BIT ainsi que l'évolution de ces écarts. Trois catégories "d'actifs spontanés-inactifs BIT" progressent fortement :

- les chômeurs découragés, pour beaucoup en raisons de "l'absence d'un espoir de retour sur le marché du travail" ; on compte parmi ceux-là 56 % de femmes ;

- des chômeuses révélées (95 % de femmes), qui se déclarent chômeuses, mais non disponibles pour des raisons familiales (grossesse ou garde d'enfants) ; ce sont en fait des actives potentielles, prêtes sans doute à postuler pour un emploi si la conjoncture s'améliorait ;

- les "actifs-étudiants", qui sont en situation de transition par des systèmes de stages vers le marché du travail.

Par contre la catégorie des "femmes au foyer-actives", se déclarant inactives au sens du recensement et reclassées comme actives selon les critères du BIT, déclinent au cours de la décennie étudiée. L'affectation de la déclaration spontanée des femmes exerçant une activité marginale ou au chômage, se réalise en faveur de l'activité.

L'APPORT DES COMPARAISONS INTERNATIONALES

On sait que globalement le diagnostic rapide sur la composition et les caractéristiques inégalitaires du chômage des femmes lié à la nature des emplois, s'applique, pour l'essentiel à l'ensemble des pays occidentaux. De nombreux facteurs jouent un rôle important pour déterminer les spécificités nationales. Ils sont liés à l'organisation du marché du travail, à l'organisation familiale, aux politiques des pouvoirs publics, aux infrastructures sociales, ou encore aux formes sexuées de répartition du travail. Il en résulte

des niveaux de taux de chômage sensiblement dissemblables. On concentre souvent l'attention sur l'exception britannique, cas où le taux de chômage masculin est plus élevé que le taux de chômage féminin. La contribution d'Ariane Hagerwisch à cette journée développe brillamment l'interprétation de cette observation singulière.

LES DIFFICULTES DE COMPARAISONS DU CHOMAGE

Deux catégories de problèmes se révèlent à la lecture de données de cette nature (voir tableau 2 en annexe).

La question de la "standardisation" de nature statistique réalisée par les organisations internationales (OCDE, Eurostat) a été étudiée par J.L Besson et M. Comte qui se sont interrogés pour savoir si cela améliorerait la comparabilité. Leur réponse est négative pour trois raisons :

- les différences entre les enquêtes sur les forces de travail, qui sont à l'origine des comparaisons européennes, sont en fait profondes. Ces écarts peuvent d'ailleurs avoir une cohérence : par exemple la vision sociale du chômage (question : d'où vient votre principal moyen de subsistance ?) en Allemagne, et la vision économique au Royaume-Uni (pays où la prise en compte de l'activité de recherche d'emploi est particulièrement restrictive) ;

- une raison plus statistique et méthodologique : la standardisation, réalisée afin d'aboutir à des données dites harmonisées, conduit à choisir un modèle standard ;

- enfin, la référence actuelle au chômage au sens du BIT est peu adaptée à la situation de chômage durable et persistant, où s'opèrent des phénomènes de file d'attente et où l'excédent durable de main-d'oeuvre par rapport

aux possibilités d'emploi éloigne progressivement le chômeur du marché du travail.

Les travaux de comparaisons internationales ont rencontré la nécessité de compléter l'indicateur sommaire du taux de chômage, tel qu'il apparaît dans les données dites harmonisées. Les experts sont dans cette tentative essentiellement motivés par le souci (économique) de mieux mesurer le volant de main-d'oeuvre potentiel, inutilisé, pouvant exister parmi les actifs occupés ou parmi les inactifs. Ceci aboutit à améliorer d'un certain point de vue la question de la comparabilité et à prendre en compte l'existence des situations intermédiaires, telles que nous l'avons tenté pour le cas français. Mais cette tentative ne peut être néanmoins considérée comme satisfaisante dès lors que les définitions des travailleurs découragés ou des travailleurs à temps partiel involontaire sur lesquelles elle va reposer sont tout à fait délicates, et ne peuvent guère être analogues d'un pays à l'autre.

Une mesure correcte des travailleurs découragés suppose une définition précise et homogène du critère de disponibilité, ou d'indisponibilité vis à vis de l'emploi. Or les systèmes institutionnels (rôle des bureaux de placement) ou de protection sociale (critères d'éligibilité pour les régimes d'assurance chômage et durées d'indemnisation), diffèrent sensiblement d'un pays à l'autre et peuvent entraîner des pratiques discriminatoires directes ou indirectes à l'encontre des femmes.

Le travail à temps partiel involontaire renvoie au concept sous-emploi visible formulé par le BIT et s'applique à trois catégories : les personnes travaillant habituellement à temps complet mais qui travaillent à temps partiel pour des raisons de ralentissement de l'activité économique ; des personnes

travaillant habituellement à temps partiel mais qui effectuent moins d'heures que d'ordinaire pour des mêmes raisons conjoncturelles que précédemment ; de personnes qui travaillent à temps partiel car elles n'ont pas pu trouver d'emploi à temps complet. Une mesure harmonisée de ces trois catégories pose problème. Ne serait-ce que parce qu'elle est fortement dépendante de la définition du travail à temps partiel qui est loin d'être homogène selon les pays.

Les mesures complémentaires du taux de sous-emploi et des chômeurs découragés, à partir des indicateurs d'ensemble de la population active donneraient les résultats suivants (qui énoncés ainsi peuvent paraître décevants) (voir tableaux 3 en annexe) : les chômeurs représentent une proportion bien plus importante que les travailleurs découragés ou les travailleurs à temps partiel involontaire ; l'indicateur du type de la mesure BLS (Bureau of Labor Statistics aux Etats-Unis) donne généralement un chiffre de chômage supérieur de 2 à 3 points par rapport au chômage mesuré ; dans certains cas, cet écart est plus fort (Suède, Canada, Danemark, Australie) ; dans certains cas l'écart est plus faible (Espagne, Allemagne). Compte tenu des taux de chômage découragé et de travail à temps partiel involontaire (qui seraient plus faibles dans notre pays) la position relative de la France s'améliore par rapport à certains autres pays.

On observe néanmoins que la correction introduite par la mesure complémentaire de chômage produit un écart de mesure sensiblement plus élevé pour les femmes, relativement à ce que l'on constate pour le chômage d'ensemble. Preuve supplémentaire que les marges du chômage (dans l'activité et l'inactivité) sont plus féminisées.

En ayant fait une analyse sommaire des positions des pays, il semble que les interprétations de la situation relative des femmes (par rapport aux hommes) dans le chômage ne doivent alors pas se cantonner à la seule observation de l'emploi et de ses évolutions, mais doivent bien entendu se référer aux questions de comportement d'activité.

La question du lien entre intensité de l'activité féminine et niveau de chômage des femmes, ainsi que les comparaisons internationales à ce sujet, peuvent être traitées de diverses manières.

LES COMPARAISONS DES TAUX D'EMPLOI

L'Europe se caractérise par une faiblesse des taux d'emploi (nombre de personnes en emploi par rapport à la population en âge de travailler), relativement au Japon et aux pays d'Europe du Nord. La France, au sein de l'Europe, enregistre des taux d'emploi inférieurs à ceux des autres pays (mise à part l'Espagne), et les niveaux sont respectivement en baisse pour les hommes et en hausse pour les femmes (si l'on retient la période ouverte après les années 70).

Taux d'emploi de l'ensemble de la main-d'oeuvre dans plusieurs pays de l'OCDE (en %)

| | 1980 | 1992 |
|-------------|------|------|
| France | 60,8 | 55,9 |
| Allemagne | 53,7 | 54,3 |
| Espagne | 44,5 | 39,9 |
| Royaume-Uni | 57 | 54,6 |
| Suède | 74,5 | 72,3 |
| Japon | 62 | 62,6 |
| Etats-Unis | 64,5 | 68 |

Source : OCDE

Taux d'emploi des femmes dans plusieurs pays de l'OCDE (en %)

| | 1980 | 1992 |
|-------------|------|------|
| France | 47,1 | 47,2 |
| Allemagne | 39 | 42,1 |
| Espagne | 23,7 | 25,5 |
| Royaume-Uni | 42 | 49,2 |
| Suède | 67,8 | 70,6 |
| Japon | 46,7 | 49,6 |
| Etats-unis | 52,9 | 60,7 |

Source : OCDE

Depuis 1980 les taux d'emploi des femmes sont par contre stables en France, à la différence de ce que l'on note dans les autres pays, où ils augmentent plus ou moins vivement, sous un double effet : celui de l'accroissement de la participation à la vie active et celui du contenu en emplois de l'activité occupée, plus élevé dans les pays où le volume et la part des emplois à temps partiel féminins sont plus importants.

Vis à vis des femmes, le système d'emploi français apparaît plus fortement sélectif, puisque l'écart entre la croissance de l'emploi des femmes et la progression de leur taux d'activité est particulièrement marqué. La croissance de l'activité féminine est à moyen terme restée relativement autonome au regard de celle de l'emploi (voir J.L. Dayan).

LA FLEXION CONJONCTURELLE DES TAUX D'ACTIVITE

Le fondement de la réflexion sur ce sujet est que la participation à la vie active serait sensible à la conjoncture sur le marché du travail, ce qui justifierait un lien de causalité entre chômage et participation.

L'observation conjointe en France de la poursuite de l'augmentation de l'activité et de la montée du chômage au cours des 20 dernières années contredit assez largement ce présupposé. Mais, nous nous référons dans cette observation contradictoire aux tendances longues, or ce sont les modifications conjoncturelles qui fondent la première observation.

La force de cette interaction diffère d'un pays à l'autre, en fonction de la composition démographique. Les économistes orthodoxes ajoutent en général que les systèmes de garanties de revenu, de règles administratives ou de revenus de remplacement peuvent intervenir dans de tels schémas. De façon plus triviale, c'est aussi ce que l'on dit à propos de la singularité du chômage féminin britannique, moins massif que dans les autres pays européens, qui serait lié aux plus faibles garanties que les femmes acquièrent lorsqu'elles sont au chômage.

Une étude de l'OCDE a porté sur cette question (voir J. Elmeskov et K. Pichelmann) et a observé que :

- les pays à faible taux de chômage ont des taux d'activité élevés (Suède ou Japon)
- les périodes de forte hausse du chômage ont eu tendance à être associées à une stagnation du taux d'activité total (dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, comme dans les différents pays).

Des taux élevés de chômage s'accompagnent partout de taux d'activité nettement plus faibles et les taux d'activité ont en moyenne moins progressé dans les pays qui ont connu une forte augmentation du chômage au cours des 20 dernières années. Ceci laisse à penser que lorsque le chômage enregistré augmente, sa composante "cachée" aurait tendance à augmenter également.

La question de la sensibilité du chômage à la conjoncture recouvre une question un peu différente. Sur ce sujet, les travaux de référence en France, sont dus à R. Salais. Après avoir, dans un premier temps, mis en évidence, au début des années 70, l'existence d'une flexion du type "travailleur découragé" (retrait ou maintien hors de la population active de personnes qui renoncent à chercher un emploi, compte tenu de la conjoncture du marché du travail), les observations qui ont suivi ont révélé des modifications dans les comportements d'activité, devenus plus rigides, notamment pour les femmes. Une relative dissymétrie selon les phases de conjoncture a aussi été notée : "des créations d'emploi attirent des actifs supplémentaires et les périodes de sous-emploi entraînent peu de retraits du marché du travail".

D'après les comparaisons internationales récentes (J. Elmeskov), l'ampleur des fluctuations de taux de chômage au cours du cycle sont fortes dans un certain nombre de pays (Amérique du Nord, Royaume-Uni, Espagne, ...). Mais ceci est complexe à interpréter, car résulte des évolutions combinées des flux qui concernent l'emploi, le chômage et l'inactivité.

L'estimation de la flexion des taux d'activité (sensibilité de la population active à la conjoncture) varie sensiblement d'un pays à l'autre dans les principaux pays de l'OCDE. Ainsi, au Japon, les écarts d'emploi sont quasiment totalement compensés par des variations de population active. Par contre, la France se singulariserait par une très faible sensibilité de la population active aux variations d'emploi.

Deux raisons peuvent être avancées pour interpréter cette singularité : l'organisation institutionnelle des retraits d'activité aux âges extrêmes de la vie active a été importante depuis la fin des années 70, or ce type de mouvement connaît une relative inertie, et est

peu réversible ; le caractère durable et persistant du chômage banalise le statut de chômeurs et les retournements conjoncturels n'ont guère d'effets sur cette représentation.

Plus généralement la plus forte sensibilité supposée ou vérifiée des femmes à la situation générale de l'emploi ne doit pas être interprétée trop hâtivement, car les caractéristiques des travailleurs découragés peuvent être diverses : ce ne sont pas les personnes qui ont eu une activité professionnelle récente qui "accèdent au découragement" ; la part des travailleurs découragés inactifs depuis longtemps (à cause des phénomènes de prolongement du chômage) implique que le phénomène relève du long terme et ne peut être cyclique.

Dans cette période de recomposition de l'emploi, les éléments de nature structurelle ou institutionnelle semblent prendre le dessus sur les interprétations privilégiant les sensibilités conjoncturelles. Cette observation vaut pour la compréhension des états sur le marché du travail en France. Elle est renforcée par la prise en compte des difficultés de mesures liées aux délimitations complexes des frontières entre chômage féminin, sous-emploi féminin, et inactivité féminine..

BIBLIOGRAPHIE

J.L. BESSON, M. COMTE : "La notion de chômage en Europe : une étude méthodologique", *Revue d'économie politique* - juillet-août 1994.

DARES, "Activité et chômage des femmes : évolutions récentes", *Premières synthèses*, n° 87 mai 1995

J.L. DAYAN, "Comparaison internationale, population active, emploi et chômage depuis 1970 : la France sur la défensive", papier de travail, février 1995

J.ELMESKOV, K. PICHELMANN, "Interprétation du chômage : le rôle de la participation à la

vie active", *Revue économique de l'OCDE*, n° 21, hiver 1993

A. GAUVIN, "Le travail des femmes, vers d'autres modèles d'emploi", revue *Projet*, n° 236, 1994

D. GUILLEMOT, "Les concepts d'activité" article à paraître dans *Economie et Statistique*, début 1996

M. HUSSON, " L'emploi des femmes en France : une comptabilité en temps de travail (1980-1990) Rapports sociaux de sexe, partage du travail et temps de travail", note IRES novembre 1994

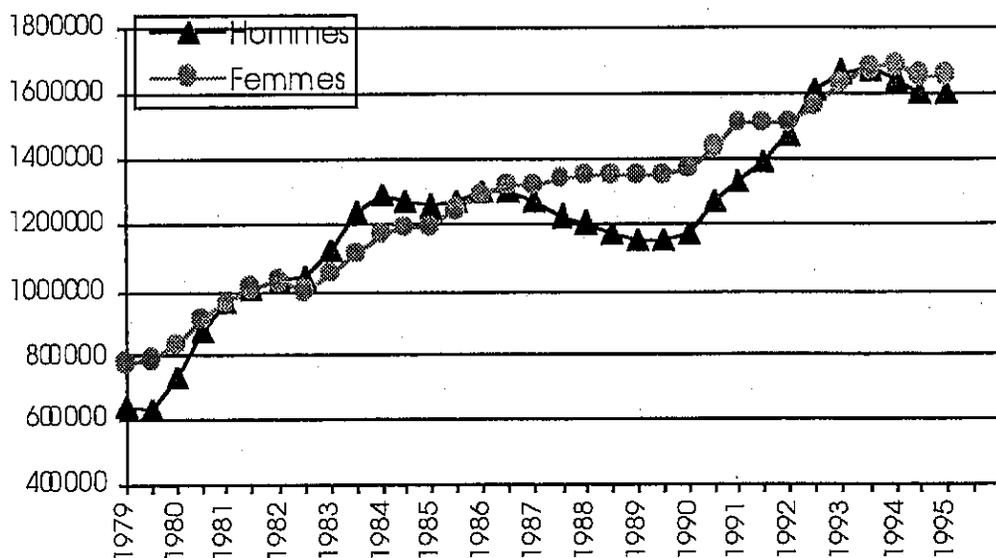
OCDE, "Perspectives de l'emploi 1995"

R. SALAIS, "Sensibilité de l'activité par sexe et âges aux variations de chômage", *Annales de l'INSEE* n° 8, 1971

Service des Droits des femmes, "Le point sur le chômage des femmes", *Lettre Droits des Femmes*, n° 43, février 1995

ANNEXES :

Graphique 1 : Demandeurs d'emploi en fin de mois de 1979 à 1995 (CVS) : hommes et femmes



Source : Ministère du Travail - ANPE

Tableau 1 : La Galaxie du Marché du travail : la part des femmes

| Situation sur le marché du travail | Effectifs | Part des femmes (en %) |
|------------------------------------|------------|------------------------|
| Emploi "stable" | 18 500 000 | 44 |
| - dont privé | 12 800 000 | 42 |
| - dont public | 5 700 000 | 56 |
| Emploi précaire | 1 040 000 | 43 |
| Sous-emploi | 1 300 000 | 58 |
| Contrat emploi solidarité | 450 000 | 63 |
| Stages | 235 000 | 55 |
| Chômeurs en activité réduite | 300 000 | 48 |
| Chômeurs de moins d'un an | 1 800 000 | 52 |
| Chômeurs de un à deux ans | 600 000 | } 54 |
| Chômeurs de plus de 2 ans | 500 000 | |
| Chômeurs prè-retraités (ASFNE) | 175 000 | 29 |
| Chômeurs découragés | | |
| Dispensés de Recherche d'emploi | 100 000 | 75 |
| | 280 000 | 52 |

Source : estimations et arrondis en mars 1995 d'après *l'Expansion* et les données Insee et Anpe

Tableau 2 : Taux de chômage des femmes en 1992, et évolution du ratio taux de chômage féminin/ taux de chômage masculin en 1979 et 1990

| | Taux de chômage féminin en 1992 | Rapport taux de chômage F/H - 1979 | Rapport taux de chômage F/H-1990 |
|-------------|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| France | 12,8 | 1,89 | 1,72 |
| Allemagne | 6,4 | 1,75 | 1,37 |
| Espagne | 25,5 | 1,23 | 2,02 |
| Royaume-Uni | 5,3 | 0,68 | 0,47 |
| Suède | 4,1 | 1,25 | 0,96 |
| Etats-Unis | 6,9 | 1,37 | 1,00 |
| Japon | 2,2 | 0,9 | 1,08 |

Source : OCDE

Tableaux 3 : Mesures complémentaires des taux de chômage (ensemble) dans plusieurs pays de l'OCDE (en %) (1993)

| | Taux de chômage (1) | Travailleurs découragés en % de la population active (2) | Travailleurs à temps partiel involontaire en % de la population active (3) | Mesure du type U7 du BLS (1) + (2) + (3) |
|-------------|------------------------|---|---|---|
| France | 11,4 | 0,2 | 4,8 | 14,0 |
| Allemagne | 7,7 | - | 1,5 | 8,5 |
| Espagne | 22,4 | 0,2 | 1,0 | 23,1 |
| Royaume-Uni | 10,3 | 0,6 | 3,2 | 12,5 |
| Suède | 5,3 | 2,0 | 6,2 | 10,2 |
| Japon | 2,6 | 2,2 | 1,9 | 5,7 |
| Etats-Unis | 6,9 | 0,9 | 5,0 | 10,2 |

Source : OCDE

Mesures complémentaires des taux de chômage féminins dans plusieurs pays de l'OCDE (en %) 1993

| | Taux de chômage (1) | Travailleurs découragés en % de la population active (2) | Travailleurs à temps partiel involontaire en % de la population active (3) | Mesure du type U7 du BLS* (1) + (2) + (3) |
|-------------|------------------------|---|---|--|
| France | 13,5 | 0,3 | 7,8 | 17,7 |
| Allemagne | 9,4 | - | | 10,5 |
| Espagne | 28,8 | 0,4 | 2,3 | 30,0 |
| Royaume-Uni | 7,6 | 0,7 | 4,5 | 10,5 |
| Suède | 4,2 | 2,1 | 8,9 | 10,6 |
| Japon | 2,8 | 4,0 | 3,0 | 8,1 |
| Etats-Unis | 6,6 | 1,0 | 5,7 | 10,4 |

Source : OCDE

* BLS : Bureau of Labor Statistics.

Ratio entre : taux de chômage corrigé/taux de chômage au sens du BIT en 1993

| | Ensemble | Femmes |
|-------------|----------|--------|
| France | 1,23 | 1,31 |
| Allemagne | 1,10 | 1,12 |
| Espagne | 1,03 | 1,04 |
| Royaume-Uni | 1,21 | 1,38 |
| Suède | 1,92 | 2,52 |
| Japon | 2,19 | 2,89 |
| Etats-Unis | 1,48 | 1,58 |

Source : OCDE

POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

par
Maryse HUET

Statisticienne
Délégation à la
Formation Professionnelle

Depuis 1989, la politique d'emploi en faveur des femmes s'est intégrée dans les dispositifs généraux de lutte contre le chômage en abandonnant progressivement les dispositifs spécifiques en faveur des femmes qui avaient pu être créés précédemment.

Cette orientation s'appuyait sur le diagnostic suivant concernant les difficultés rencontrées par les femmes sur le marché du travail, et qui s'expriment par un chômage plus important, une insertion professionnelle plus longue pour les jeunes filles et un sous-emploi conséquent (cf. notamment, la proportion de femmes travaillant à temps partiel recherchant un autre emploi).

Les difficultés particulières rencontrées par les femmes sont pour partie spécifiques : discriminations à l'embauche et à la formation en entreprise, absence de diversification des emplois, difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale, qui s'exprime notamment par la discontinuité de l'activité professionnelle et touchent particulièrement les mères isolées. Elles sont générées par la division sexuelle du travail¹.

Mais ces difficultés sont aussi, pour partie, communes à d'autres catégories défavorisées sur le marché du travail. Elles peuvent être réduites par l'intégration des femmes dans des mesures générales, en s'assurant que leurs problèmes spécifiques font l'objet d'actions d'accompagnement et qu'elles bénéficient de l'égalité d'accès aux dispositifs. Le caractère marginal qu'ont souvent les dispositifs spécifiques en faveur des femmes peut être ainsi évité. Il s'agit d'une stra-

¹ M. HUET, "L'impact des politiques d'emploi menées depuis 1981 sur la situation socio-professionnelle des femmes" - *Travail et Emploi* - 1984.

tégie plus globale initiée en 1989 vis-à-vis de toutes les catégories en difficulté sur le marché du travail.

LES PROGRAMMES RÉGIONAUX DE LUTTE

L'intégration des femmes dans les mesures générales s'est opérée à travers une mobilisation institutionnelle au niveau infra-national pour obtenir une plus grande efficacité des actions et une meilleure adéquation aux besoins des femmes.

Elle a pris la forme de l'élaboration et de la mise en oeuvre de programmes régionaux de lutte contre le chômage des femmes, expérimentés en 1990 puis étendus à l'ensemble des régions en 1991, avec un suivi organisé par un comité de pilotage national. Cette mobilisation s'est avérée difficile à mettre en oeuvre pour plusieurs raisons :

- la concurrence à partir de 1992 de la mobilisation du service public de l'emploi (SPE) autour d'autres priorités avec la dégradation du marché du travail (notamment programme pour les chômeurs de longue durée) ;
- la nécessité d'un engagement de long terme de l'appareil administratif pour lever les obstacles structurels liés au chômage des femmes. A cet égard, la décision de 1992 de lancer des programmes régionaux de moyen terme n'a pas été suivie d'effet ;
- le manque de savoir-faire dans la mise en oeuvre d'une politique en faveur des femmes ;
- la difficulté à dépasser le cercle des personnes acquises à l'objectif d'égalité professionnelle. L'affirmation d'un engagement politique fort sur l'égalité professionnelle est essentielle à cet égard ;
- la nécessité de mener une approche globale et de toucher de nombreux

acteurs, compte tenu du caractère sociétal des obstacles.

De fait la mobilisation du SPE s'est interrompue en 1993. Cette année correspond également au point de départ d'une baisse de la part des femmes dans les bénéficiaires de la politique de l'emploi, alors que la participation des femmes était croissante d'année en année.²

Faute d'évaluation précise de ce phénomène³, il est difficile d'imputer cette évolution au seul abandon des programmes régionaux ; cette année correspond en effet également à une très forte croissance des hommes parmi les chômeurs de longue durée, catégorie prioritaire de la politique de l'emploi.

D'autre part, une évaluation précise de la politique d'emploi vis-à-vis des femmes nécessite une investigation plus approfondie que le seul examen des taux de participation aux mesures.

L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE D'EMPLOI EN FAVEUR DES FEMMES

L'efficacité de cette politique doit s'apprécier à plusieurs niveaux⁴ :

- dans quelle mesure, l'orientation des politiques d'emploi est-elle susceptible d'apporter des réponses aux difficultés particulières des femmes ?

² N. BOURDON et O. MARCHAND, "Evolution de l'activité et du chômage des femmes" - *Premières synthèses* du Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation" - Juillet 1995.

³ Une telle évaluation est en cours de préparation par la Délégation à l'Emploi et le Service des Droits des Femmes

⁴ M. HUET, "Evaluation des politiques du marché du travail dans une perspective d'égalité professionnelle entre hommes et femmes" - Document introductif au séminaire européen Femmes et Travail - Turin 1994.

- quel est l'impact de ces politiques : égalité d'accès aux dispositifs, efficacité sur l'accès à l'emploi et sur les conditions d'emploi (mixité des emplois, égalité des qualifications et salaires) ?

- quel est l'impact global sur le marché du travail, pour tenir compte des effets croisés des programmes.

• l'adéquation des orientations des politiques d'emploi

Depuis les années 80, les politiques d'emploi se sont développées autour de quelques grandes orientations, qui tendent à devenir convergentes au sein de l'Union Européenne : développement des dispositifs de lutte contre l'exclusion avec une priorité accordée aux jeunes et chômeurs de longue durée, et une part croissante des aides allant vers l'aide à l'emploi et au reclassement ; un investissement accru dans les ressources humaines, avec des politiques d'aide à la formation des salariés ; une flexibilité accrue du marché du travail, avec l'encouragement de la mobilité des actifs par le droit à la conversion, et le développement du temps partiel ; la réduction du coût salarial pour les personnels peu qualifiés ; l'appui à la création d'entreprise et le développement local ; plus récemment, le développement des services ; l'"activation" des dépenses d'indemnisation du chômage au profit d'aides à l'emploi.

Pour beaucoup, ces orientations ont été porteuses d'amélioration de la situation d'emploi des femmes.

Ainsi, le développement des programmes en faveur des chômeurs de longue durée et des jeunes les concerne particulièrement. Toutefois le recentrage de ces programmes sur des aides directes à l'emploi est facteur de discrimination vis-à-vis des femmes s'il ne s'accompagne pas d'un appui spécifique à l'embauche,

compte tenu des réalités du marché du travail.

De même, l'investissement dans les ressources humaines est positif, sous condition de toucher les catégories les moins employables et les moins qualifiées, dont les femmes, et les PME où elles sont fortement représentées.

En matière de création d'entreprise, l'élargissement des aides à l'ensemble des chômeurs, au-delà des chômeurs indemnisés a été favorable aux femmes, mais la recherche récente d'une plus grande efficacité de ces aides, par un ciblage sur les projets les plus porteurs peut faire craindre pour l'accès des femmes, compte tenu de leur rôle encore marginal parmi les chefs d'entreprise.

Enfin, les actions qui concernent le développement des services sont susceptibles d'améliorer la conciliation vie familiale - vie professionnelle et offrir de nouveaux emplois aux femmes. La baisse du coût salarial pour les emplois qualifiés peut également contribuer à ce développement.

Cependant, le ciblage des mesures de financement sur les relations directes salarié/employeur ne permet pas actuellement de répondre aux besoins de professionnalisation de ces activités, et donc aux besoins des ménages et des salariés. Des démarches sont toutefois entreprises dans ce sens (cf. notamment l'accord des partenaires sociaux de la branche Employés de maison pour créer une cotisation de formation continue et le projet de contrat d'études prospectives sur les Services à domicile, prélude à un investissement dans les ressources humaines du secteur).

D'autres programmes s'avèrent plus contestables quant à leur impact favorable sur la population féminine.

Il s'agit en premier lieu des actions en faveur du développement de la flexibilité sur le marché du travail. Le droit à

la conversion est important pour les femmes licenciées économiques puisqu'elles ont moins accès à la formation en entreprise et connaissent davantage de difficultés de reclassement.

Par contre, la flexibilité du temps de travail, à travers la seule aide au développement du travail à temps partiel, sans garanties importantes en matière de conditions d'emploi (accès ou retour au plein temps, droits à la retraite...) est porteuse de discrimination à l'égard des femmes, qui sont les premières touchées par le temps partiel contraint.

Les résultats disponibles sur l'aide au travail à temps partiel montrent en effet que les femmes sont les premières concernées (68 % en 1993), mais ils montrent aussi que ce dispositif concerne également une part très importante d'hommes relativement à leur part dans l'emploi à temps partiel.

Les alternatives en matière de réduction du temps de travail : capital temps et capital-temps formation et chômage partiel de longue durée, introduits en 1993 ont été peu utilisées.

Enfin, l'activation des dépenses actives du chômage est positive si elle permet d'apporter une aide au reclassement des chômeurs, mais elle a été précédée de mesures restrictives visant les salariés de faible activité antérieure et donc pénalisantes pour les femmes.

• l'accès aux dispositifs

La part des femmes dans les bénéficiaires de la politique de l'emploi est satisfaisante (proche de leur part dans le chômage) mais cette part décroît depuis 1993 et elle est inégale sur les programmes. Les femmes sont en général très bien représentées dans les dispositifs les plus éloignés de l'emploi : dans les stages de formation, les

CES, et beaucoup moins dans ceux en prise directe sur l'emploi, emplois aidés dans les entreprises, contrats de formation en alternance, aides à la création d'entreprise.

Par ailleurs, la participation des femmes à ces programmes se traduit peu par une amélioration des conditions d'emploi (mixité des emplois, accès égal à l'emploi, qualification des emplois, rémunération).

La médiocrité des résultats enregistrés est liée à certains facteurs spécifiques, que l'on n'examinera pas ici, et à des facteurs plus généraux. Ceux-ci relèvent du traitement différencié des hommes et des femmes sur le marché du travail et de l'absence de prise en compte de leurs besoins spécifiques, se traduisant par des discriminations plus ou moins directes :

- absence d'objectif d'égalité professionnelle dans les politiques et d'intégration des besoins particuliers des femmes ;
- image traditionnelle de la femme, leur interdisant l'accès à certains programmes ;
- accès difficile aux informations sur les programmes compte tenu de l'image sexuée donnée aux supports de communication ou du caractère masculin des réseaux d'accès.

CONCLUSION

Le développement considérable du chômage des femmes, mais aussi des hommes, incite à une certaine modestie sur l'efficacité des politiques d'emploi. Ce dysfonctionnement social majeur prend une ampleur encore plus grande au regard de l'insatisfaction d'importants besoins sociaux.

À cet égard, les femmes sont au cœur des contradictions du fonctionnement économique et social actuel ; elles sont confrontées pour certaines à un chômage massif et pour d'autres

ayant un emploi, à une difficulté croissante à maîtriser le temps, partagées entre leurs activités professionnelles et familiales.

Premières victimes des dysfonctionnements, elles peuvent être aussi des moteurs du changement si des réformes majeures sont opérées sur le plan économique et social. En effet, les limites des politiques d'emploi actuelles appellent des changements profonds dans les politiques économiques et sociales et l'ensemble des comportements des acteurs⁵. Deux points paraissent essentiels.

Il s'agit d'abord d'affirmer le rôle central de politiques économiques qui demandent à être orientées vers la création d'emploi et satisfaire les besoins sociaux. Ainsi, le développement des services connaît encore des freins importants en matière de solvabilisation des ménages, malgré les mesures envisagées récemment (chèque autonomie notamment). Or, il est certainement autant porteur d'emplois que la construction automobile, particulièrement favorisée.

Il s'agit d'autre part d'infléchir les politiques d'emploi dans le sens d'un nouveau partage du temps et des revenus⁶. Ce nouveau partage, visant une meilleure maîtrise du temps par les femmes et la création d'emploi, emprunte deux voies complémentaires :

- la réduction et l'aménagement du temps de travail tout au long de la vie professionnelle : diversification des modes d'organisation du temps de travail et réduction du temps de travail sous toutes les formes (hebdomadaire, annuelle, fin de carrière, milieu de car-

⁵ Rapports des commissions du XIème plan.

⁶ M. HUET et J. PERKER, rapporteurs de la commission "Femmes dans la vie économique" pour la préparation de la 4ème conférence mondiale sur les femmes - Mars 1995.

rière...) avec garanties accordées par l'entreprise ;

- développement des services aux personnes ;

La situation de crise sociale actuelle est en elle-même porteuse de changements profonds des acteurs comme l'indiquent certains phénomènes et indicateurs : les accords récents dans les entreprises sur le partage de l'emploi et des revenus⁷ montrent une diffusion des formules de réduction - aménagement du temps de travail avec des garanties à des catégories nouvelles (en dehors des femmes, des salariés en début et fin de carrière). Mais ce mouvement d'égalité des situations professionnelles entre hommes et femmes emprunte également des voies moins favorables, comme par exemple la diffusion du temps partiel contraint parmi les hommes. La question est donc posée des voies de sortie de crise : par une solidarité en faveur de l'emploi impliquant tous les acteurs, ou par l'inégalité croissante entre catégories sociales. Dans tous les cas, les femmes occupent un rôle central de précurseur des évolutions.

Une efficacité plus grande des politiques d'emploi vis-à-vis des femmes doit également être acquise par une politique active de "main-streaming", dont certains principes ont été récemment rappelés dans le programme d'action de la 4ème conférence mondiale sur les femmes de 1995 :

- mesure d'accompagnement dans les politiques générales visant l'intégration des femmes : affichage de l'objectif d'égalité professionnelle, mesures d'appui ;

⁷ *Premières synthèses* du Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation n° 43 - Février 1994.

- mobilisation institutionnelle autour de ces objectifs ;
- information des femmes ;
- évaluation a priori et a posteriori des politiques d'emploi vis-à-vis de l'égalité entre hommes et femmes.

La plate-forme d'action de Pékin appelle d'ailleurs les gouvernements à apporter une attention particulière aux politiques d'emploi et de revenus.

QUE PEUT APPORTER LA THÉORIE DES CONVENTIONS À L'ÉTUDE DU CHÔMAGE DES FEMMES ?

par
Fatima Talahite
Économiste
CLERSE - CNRS

"Le droit des maîtres de donner des noms va si loin qu'il serait permis de voir dans l'origine du langage même une manifestation de la puissance des maîtres: ils disent "telle chose est ceci et cela" et marquant d'un son toutes choses et tout événement, ils se les approprient pour ainsi dire."

Nietzsche,
La généalogie de la morale

Pour tenter de répondre à la question posée dans le titre, la Théorie des conventions peut être interrogée de deux manières: du point de vue de ses résultats; du point de vue de sa démarche.

Il serait trop long de tenter ici une présentation même sommaire de ce courant¹. Mon propos n'est pas non plus de savoir s'il innove vraiment et opère une véritable rupture par rapport aux disciplines dans lesquelles il s'inscrit, principalement l'économie et la sociologie. Cependant la lecture personnelle que je vous en propose sur un thème -le chômage des femmes- qui n'y est à ma connaissance jamais traité en tant que tel, et les développements que cela m'inspire, peuvent contribuer à éclairer ce débat.

DU POINT DE VUE DES RESULTATS

Parmi ces travaux, donc, il n'y en a pas qui portent directement sur la question du chômage (ni même du travail) féminins, et très peu de références explicites au genre. De ce point de vue, ils semblent s'inscrire dans la tradition de la pensée économique, qui ne différencie pas entre les sexes.

¹ Pour un exposé rapide de ses origines et de ses enjeux, lire l'article d'Olivier FAVREAU, L'économie des conventions. Politique d'un programme de recherches en sciences sociale, in *Actuel Marx* n°17/1995.

Il faut cependant préciser que, contrairement à la théorie économique standard, les économistes des conventions ne se posent pas principalement la question des *causes* du chômage, encore moins de ses *remèdes*. C'est la *manière* dont est identifié le chômage, et dont sont élaborés les instruments de sa mesure qui les intéresse, plus que ses causes économiques ou ses fluctuations.

Quant au chômage des femmes, il y est toutefois abordé de manière indirecte. Bénédicte Reynaud² se penche sur la genèse de la catégorie de chômeur en France. Elle étudie la mesure du chômage dans les recensements (1896-1936) et montre comment le statisticien, ayant adopté comme critère pour définir l'emploi la *dépendance par rapport à l'établissement*, se heurte à l'"incertitude des individus eux-mêmes, quant à leur relation avec l'établissement". En découvrant que cette notion d'établissement, définie par une instruction ministérielle en février 1896, est plus normative que réelle, elle met ainsi en lumière l'un des enjeux de la genèse de la catégorie de chômeur: "l'objectivation de l'établissement, considéré comme l'organisation d'emplois salariés, la mise en place de relations salariales collectives, cible présente ou ultérieure des lois sociales". Il s'agissait de bien circonscrire l'espace du travail salarié, et d'en extirper toutes les formes de non-travail. L'objectif était de pouvoir définir un modèle-type d'emploi, distinct de toutes les autres formes, considérées comme atypiques. Dès lors, le chômeur était celui qui, privé d'emploi, correspondait toutefois au modèle-type. Les autres étaient exclus de la catégorie, et donc des dispositifs de prise en charge des chômeurs qui se mettent en place à la même période.

² in SALAIS, BAVEREZ, REYNAUD, *L'invention du chômage*, Paris, PUF, 1986.

Mais il y a également un autre enjeu, moins bien cerné par l'auteur parce qu'il se mêle au premier, qui est de caractériser cet emploi comme masculin. Elle note en effet que deux types de définition du chômage se dessinent alors: le "chômage féminin et les ouvrières isolées du textile et de l'habillement" (travail à domicile), et le "chômage masculin et le travail dans l'établissement". Elle omet cependant de souligner que ces définitions ont elles-mêmes un caractère normatif, et que ce clivage n'est pas nettement fixé dans la réalité sociale de l'époque.

Ainsi Robert Salais³ note-il que dans le recensement de 1898, "une certaine indifférenciation existe entre les positions de 'chômeur' et de 'situation inconnue', surtout pour les femmes au sein de l'habillement et du travail domestique".

Cette fixation sur l'établissement va caractériser le cas français et être à l'origine de l'élaboration d'un type standard d'emploi, masculin, stable, dans des établissements de taille moyenne ou grande, alors qu'à l'époque 83% des salariés travaillaient dans des établissements de moins de 5 salariés. Le plus proche de ce modèle est l'emploi dans les entreprises d'Etat, telle l'industrie française des tabacs, étudiée par Jean-Noël Retiere⁴. Il est paradoxal de constater que la main d'oeuvre y est à dominante féminine. L'auteur décrit les procédures visant à briser les résistances ouvrières à une stabilisation dans l'emploi. Ainsi "des critères moraux inquisiteurs présidaient aux procédures d'embauche et de licenciement", "les

³ in MANSFIELD, SALAIS, WHITESIDE (dirigé par), *Aux sources du chômage, 1880-1914*, Paris, Belin, 1894. Les travaux de BARKAI, CARBURY, GILBERT et SOUTHALL, RETIERE, TANNER, cités dans la suite du texte, sont issus de cet ouvrage.

⁴ RETIERE, "L'industrie des tabacs dans la seconde moitié du XIXe siècle. Un patronage d'Etat", *ibid*, 1994.

ouvriers pouvaient être renvoyés pour 'mauvaise conduite notoire' à l'extérieur de l'usine". Cette catégorie d'emploi stable garanti par l'Etat va marquer le modèle français (qualifié de "patronage d'Etat"), définissant à la fois le travail et le chômage, en distinguant ce dernier du vagabondage, poursuivi par la loi.

D'une certaine manière, on peut dire que ces catégories, apparemment conçues pour exprimer, en la quantifiant, la réalité, sont construites sur une négation de cette même réalité dans ses aspects les plus saillants. On peut faire l'hypothèse que c'est leur caractère normatif qui explique cette négation. Il est difficile aujourd'hui pour nous d'admettre cela, parce que notre connaissance de la réalité de l'époque passe précisément par ces catégories.

En Grande-Bretagne, l'émergence des catégories équivalentes s'accompagne également de l'élaboration de normes définissant et stabilisant le travail. Mais elles sont plus centrées sur l'individu (en termes de *confiance* et de *bien-être* en particulier). En 1913, devant la Société de sociologie de Londres, Edward Cadbury⁵, patron de la plus importante entreprise de confiserie et chocolat d'Angleterre, présente l'organisation du travail dans son entreprise comme un modèle alternatif au "scientific management" de Taylor. Sa préoccupation est de "prévenir le gaspillage économique et social". Son entreprise emploie essentiellement des ouvrières de milieux très pauvres, ce qui se traduit dans ses conclusions par des considérations négatives sur leur lenteur. Un autre fabricant de chocolats de l'époque cité par Malcolm Mansfield, Rowtree, est l'auteur d'une approche du scientific management reposant sur "des procédures de négocia-

tion formalisées où le bien-être du travailleur (...), devait être pris en compte". Il était "préoccupé par la fatigue et la monotonie engendrées par la standardisation du travail instituée afin de satisfaire aux normes de productivité". Mansfield remarque que "cette standardisation avait lieu au sein d'une industrie composée d'une force de travail féminine, largement non syndiquée" et que "Rowtree et Cadbury furent tous deux amenés à préconiser un degré plus élevé de sélectivité à l'embauche afin d'écartier les travailleurs incapables d'atteindre les objectifs fixés". Mais il ne va pas plus loin dans l'analyse de ce paradoxe, à savoir qu'une norme de travail "masculine" est chaque fois élaborée à partir d'observations sur une main d'œuvre féminine, comme si l'idéal était masculin et la réalité féminine, ou encore, comme si, pour que l'idéal soit masculin, la réalité devait nécessairement être féminine... Cela échappe à Mansfield qui, commentant ces textes, considère que c'est le fait d'avoir choisi des femmes (lentes, non syndiquées) qui amène à de telles conclusions!

Ainsi donc, dans tous ces exemples, c'est bien une main d'œuvre en majorité féminine qui est prise comme terrain d'observation et d'expérimentation à l'élaboration de normes. Par la suite, non seulement le genre disparaît dans la formulation de ces conventions, lorsqu'elles se systématisent dans des codes, des objets, des institutions, un langage scientifique neutre. Mais de plus, dans cet univers de conventions une fois stabilisé, les femmes apparaissent souvent comme atypiques, hors normes...

Nous l'avons dit, la définition du chômage va de pair avec la mise en place de dispositifs (assurance, allocation) de prise en charge des chômeurs. David

⁵ CARBURY, "Quelques principes d'organisation industrielle, une analyse critique des idées de Taylor", *ibid.* 1994.

Gilbert et Humphrey Southall⁶ montrent comment, en Angleterre, ce furent d'abord les syndicats qui s'en chargèrent et comment ils furent ensuite relayés par l'Etat. "Le dispositif initial d'assurance par l'Etat était, en 1911, d'étendue modeste, mais il appelait inexorablement à une couverture presque complète pour les *travailleurs hommes* de l'industrie, dans l'entre-deux guerres". L'une des raisons pour lesquelles les réformateurs sociaux privilégièrent le chômage masculin, et que l'on oublie souvent, est que les femmes n'avaient pas le droit de vote à cette époque. Ainsi, écrit Haïm Barkai⁷, "ils espéraient utiliser le suffrage universel (masculin) alors déjà légalisé, pour obliger le gouvernement (...) à s'impliquer davantage dans le fonctionnement de l'économie, et (...) à mettre en place quelques règles du jeu sur les marchés du travail".

Mansfield⁸ étudie comment s'est faite l'émergence d'une approche normative des problèmes du marché du travail et de la politique sociale en Grande-Bretagne (1890-1914), par la séparation entre les inaptés à l'emploi ("unemployability") et les travailleurs réguliers et efficaces. Cette distinction est reprise et théorisée par l'économiste Alfred Marshall qui distingue entre les poussées de chômage liés au cycle des affaires et l'existence d'un "résidu

d'inemployables"⁹. Des arguments sont développés par les hommes politiques pour inciter les femmes et les enfants à quitter le marché du travail plus ou moins volontairement. Duncan Tanner¹⁰ décrit le débat qui s'instaure au sein du Labour Party sur les questions du travail, des salaires et de la conceptualisation du chômage. Face aux problèmes cycliques de bas salaires, du travail irrégulier et du chômage, le Labour envisageait la réduction de l'offre de travail. L'auteur évoque le propos d'un politicien de l'époque, Mac Donald: "Les hommes étaient en passe d'être supplantés par les femmes (...) Elles étaient introduites non pour être économiquement indépendantes, mais pour sous-payer le travail des hommes. C'est fondamentalement mauvais". Tandis que pour d'autres "employer les filles dans des emplois sans avenir n'a pas d'importance puisqu'elles ont un avenir dans le mariage". Pourtant, observe Tanner, "le travail juvénile (et féminin) ne fut réellement perçu comme une menace sérieuse pour le travail masculin adulte qu'après la guerre".

Avec l'"invention du chômage", c'est la figure du "pauvre" qui change profondément dans les pays industriels. Ainsi que l'écrivent Gilbert et Southall, "le chômage est devenu, au milieu du XX^{ème} siècle, la mesure dominante et presque unique de la misère économique". Dès lors, qu'en est-il de la pauvreté au féminin? Ces auteurs étudient en particulier les corrélations entre chô-

⁶ GILBERT et SOUTHALL, "Les multiples dimensions de la misère: les manifestations de la misère d'origine économique en Grande-Bretagne à la fin de la période victorienne", *ibid*, 1994.

⁷ BARKAI, "Travail, emploi et salaires dans l'économie néo-classique: les conceptions marshalliennes au tournant du siècle", *ibid*, 1994.

⁸ MANSFIELD, "Naissance d'une définition institutionnelle du chômage en Grande-Bretagne", *ibid*, 1994.

⁹ Christian TOPALOV, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel, 1994, étudiant l'évolution de la pensée de MARSHALL, "du 'résidu' au 'chômage systématique'" note que le terme de "résidu" fait son apparition dans la cinquième édition des *Principles* en 1907.

¹⁰ Duncan TANNER, "Travail, salaire et chômage: l'économie politique du Labour à l'époque édouardienne (1900-1914)", *ibid*, 1994.

mage et mariage, après avoir remarqué que "c'est le taux de mariage qui ressemble le plus à celui du chômage". "Le mariage était resté un des choix économiques les plus importants que pouvaient faire les individus". Ils constatent que "la récession conduisait à repousser les mariages", et vont jusqu'à proposer d'utiliser les données sur le mariage comme indicateur du chômage.

Aux États-Unis également, on se préoccupe de définir le chômage et on s'attaque à l'emploi des femmes. Ainsi Alain Desrosières¹¹ note qu'en 1935, "Roosevelt (...) met en doute la réalité de certains cas de chômage, et la possibilité même d'en établir une statistique. Personne, dit-il, n'est capable de définir un chômeur(..). Certaines femmes travaillent pour leur argent de poche(..). Les charpentiers cessent de travailler s'il fait mauvais". Il estime qu'un recensement du chômage mélangerait indûment de tels cas avec ceux des personnes "vraiment dans le besoin". L'auteur montre comment dans ce pays "tous les ingrédients du débat moderne sur le chômage ont (...) surgi en quelques mois", au hasard d'un recensement décennal (1er avril 1930), "au moment où le chômage est déjà dramatique et, pour la première fois, sa mesure nationale est devenue un enjeu politique essentiel dans le débat entre le gouvernement et l'opposition démocrate". Il décrit le travail considérable fait pour rapprocher les données sur le chômage avec celles sur la race, le sexe, l'âge et la profession, figurant sur des questionnaires exploités séparément. Il souligne que "la question de la description et de la mesure des inégalités de chances initiales (exprimée par des mots forts dans la culture américaine (opportunities, birthright) entre

¹¹ Alain DESROSIÈRES, *La politique des grands nombres, histoire de la raison statistique*, Paris, La Découverte, 1993.

groupes sociaux, régions, races, sexes, est au coeur des nombreuses politiques et législations expérimentées à partir de ce moment". A l'issue de ce processus, écrit Desrosières, "l'espace de la nation n'est plus seulement un espace politique et juridique. Il est devenu aussi un espace statistique d'équivalence et de comparabilité justifiant la procédure du sondage aléatoire, par tirage dans une urne dont les boules sont des individus désormais dotés de droits non seulement politiques, mais aussi sociaux".

L'économie des conventions, en s'intéressant au chômage (et au travail) a pointé sur le "tournant du siècle"¹², période-clé pour l'émergence et la définition de la catégorie du chômeur. Ces travaux sont centrés principalement sur la comparaison France- Angleterre (ainsi qu'Allemagne et États-Unis chez Desrosières). La définition du "vrai" chômeur par opposition à d'autres catégories cibles de traitements spécifiques était un enjeu à la fois pour les syndicats, l'État, les partis. L'un des objectifs était d'opérer une différenciation au sein de la masse des "pauvres" entre ceux qui étaient récupérables pour l'emploi et ceux qui ne l'étaient pas¹³. Cela supposait une définition

¹² Un autre ouvrage porte sur cette même période, celui de TOPALOV (op cit). Bien qu'il n'utilise pas le terme de "conventions" mais parle plutôt de "représentations", sa démarche nous semble très proche de celles que nous étudions ici. Il présente en particulier une analyse très intéressante de la conférence internationale du chômage qui s'est tenue à Paris en 1910, moment décisif dans l'élaboration de catégories internationales définissant le chômage. Cet ouvrage contient en outre de nombreux éléments concernant le travail et le chômage des femmes.

¹³ En 1885, Marshall déplorait que "la charité maintienne en vie dans nos grandes villes les milliers de personnes affaiblies qui seraient mortes il n'y a pas plus de cinquante

générale de l'emploi, qui va s'élaborer à la même époque sur le modèle de l'emploi industriel. Il est intéressant de constater que si les ouvrières dans certains secteurs -en particulier le textile- vont servir de base à l'observation pour l'élaboration de ces modèles, la théorie va retenir une forme masculine d'emploi, les catégories statistiques effacer le genre, et les dispositifs tenter d'exclure la majorité des femmes. Ici l'élaboration de conventions ne se réduit pas à de simples représentations mais joue un rôle actif dans la configuration du réel. Finalement, comme nous l'avons vu, la polarisation emploi dans l'établissement/à l'extérieur de l'établissement (qui recoupe un modèle masculin et féminin d'emploi) qui n'existait pas vraiment avec netteté au départ, devient une réalité que les statisticiens auront contribué à faire émerger.

DU POINT DE VUE DE LA METHODE

A mes yeux, cette démarche peut être rattachée à celle de la généalogie et de l'archéologie des savoirs dans la tradition de penseurs comme Bachelard, Canguilhem, Foucault et d'autres¹⁴. La nouveauté est qu'elle porte sur des savoirs particuliers, les savoirs économiques: statistiques, théories¹⁵,

ans" et considérait que "le seul remède est d'empêcher que de telles personnes viennent à l'existence", décrétant que "les personnes de tout rang social qui ne sont pas en bonne santé physique et mentale n'ont moralement aucun droit d'avoir des enfants", cité par TOPALOV, op. cit.

¹⁴ On trouvera dans Luc BOLTANSKI et Laurent THEVENOT, *Les économies de la grandeur*, Cahiers du centre d'études de l'emploi n°31, Paris, PUF, 1987, certaines des références à partir desquelles furent posés les jalons d'une théorie générale des conventions.

¹⁵ comme l'écrit SALAIS, la 'coïncidence' entre comportement des acteurs et prédictions du théoricien, amène à s'interroger sur "les conditions sociales du travail d'élabora-

dispositifs sociaux et économiques, politiques économiques. Démarche élargie aux institutions et aux objets (les "produits"), dans le sens où ils incorporent des savoirs. Ces savoirs positifs, objectivés, que l'on désigne par conventions¹⁶ sont interrogés du point de vue de leur genèse. Il s'agit de mettre en lumière le contexte dans lequel ils ont été élaborés, les conflits¹⁷ qui en sont à l'origine, les compromis qui ont permis leur émergence, à travers en particulier l'étude des débats qui ont entouré leur naissance. Ainsi, pour le chômage -l'un des thèmes centraux auquel se sont intéressés les économistes, sociologues, statisticiens, historiens rattachés à ce courant- l'objet est de révéler la face cachée des théories du chômage, des conventions d'enregistrement et d'évaluation de celui-ci, des dispositifs et des institutions qui en assurent la gestion.

Il ressort de ces travaux, comme le résume Salais, que "le chômage tel que nous l'identifions et le mesurons aujourd'hui est une construction sociale du

tion théorique, en un mot sur l'appartenance de la théorie elle-même à (ou son lien avec) tel ou tel univers de conventions", Incertitude et interactions de travail: des produits aux conventions, in ORLEAN (sous la direction de), *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF, 1994.

¹⁶ Parmi de nombreuses tentatives de définition: "organisation sociale au travers de laquelle la communauté se dote d'une référence commune, produit une représentation collective extériorisée qui fonde les anticipations individuelles", ORLEAN, "Pour une approche cognitive des conventions économiques", in *Revue économique* n°2, mars 1989, p241-272.

¹⁷ "(...)les conventions se constituent lors des ratés dans la coordination, lorsque des conflits d'interprétation amènent à éclaircir la situation(...)", SALAIS, in SALAIS et STORPER, *Les mondes de production, enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, éd. de l'EHESS, 1993.

tournant de ce siècle", résultat en grande partie d'une démarche positiviste, celle d'économistes, de statisticiens, de réformateurs sociaux et hommes politiques, consistant à "définir des critères repérables et quantifiables sans ambiguïté et indépendants des caractéristiques particulières de la situation". Aussi dénonce-t-il "la gravité de l'anachronisme que commettent les chercheurs quand ils prétendent reconstruire et analyser les situations de travail d'alors avec les catégories d'aujourd'hui". En effet, les économistes des conventions proposent une lecture des faits économiques qui interroge tout d'abord les outils qui ont permis la représentation de ces faits (statistiques, théories, objets), en tant qu'ils sont l'objectivation de débats, de conflits, de compromis dont on ne se doute pas a priori si l'on ne reconstitue pas le processus de leur genèse et de leur élaboration.

Mais, au delà, ils traitent des faits eux-mêmes comme produits, modelés par des conventions qui en définissent le cadre, les objets, les normes et règles. Opposés à une conception substantialiste de l'économie, ils considèrent cette dernière non en tant que sphère de la société, mais comme univers de conventions. Pour eux, le moment privilégié où les conventions révèlent leur secret est celui où elles se sont constituées, "moments de rencontre, quand les traductions nécessaires pour articuler des choses a priori hétéroclites ne sont pas encore routinisées et enfermées dans des boîtes standard" (Desrosières). Par la suite, lorsqu'elles se stabilisent, elles deviennent "muettes" à bien des égards.

Desrosières parle aussi d'"outils enfouis dans des boîtes noires fermées depuis longtemps, et dont tout le monde a oublié le contenu".

QUELLES PERSPECTIVES PEUT-ON DÉFINIR POUR L'ÉTUDE DU CHÔMAGE FÉMININ?

J'en proposerai deux, l'une concernant l'étude du chômage féminin dans les pays occidentaux où ces conventions ont vu le jour. (France, Grande-Bretagne, Allemagne, Etats-Unis), l'autre concernant les pays qui, historiquement, n'ont pas été le théâtre de cette "invention du chômage" décrite dans ces travaux.

a) Je formulerais une hypothèse sous forme de question, sachant qu'il existe déjà de nombreux travaux permettant d'y apporter des éléments de réponse: la marginalisation des femmes dans l'emploi ainsi que dans le chômage observée dans les pays occidentaux développés, sous ses formes diverses - inégalités de salaires et de conditions de travail, discrimination, précarisation, etc- même lorsqu'elles arrivent à égaler voire dépasser les hommes en nombre, n'est-elle pas à relier au fait que la reconnaissance du travail des femmes¹⁸ s'y est produite à un moment où, pour l'essentiel ces conventions étaient déjà fixées, et, pour reprendre l'expression de Desrosières, les "boîtes noires" scellées? D'autre part, nous avons vu comment l'élaboration de ces conventions n'avait pas tant pour objet de prendre acte du chômage tel qu'il était -puisque l'on a vu qu'elles ont contribué à l'inventer- mais bien de le définir en identifiant (et définissant à leur tour) les catégories à inclure et celles à exclure (dont les femmes). Il serait intéressant de voir dans quelle mesure l'insistance des femmes pour faire ré-ouvrir les boîtes (en particulier à travers des débats sur la prise en compte du travail domestique, ou la reconnaissance du chômage féminin) ne pouvait réussir à modifier les conventions - dès lors que tout cela était stabilisé dans des outils

¹⁸ A mettre en relation avec la reconnaissance du droit de vote des femmes.

statistiques, des institutions, des théories, des produits- mais plutôt contribuer à les faire éclater¹⁹.

Je me contenterai de suggérer sans pouvoir le développer ici, qu'il faudrait pour traiter ces questions, s'intéresser à une autre "invention" contemporaine de celle du chômeur, celle de la figure de la "femme au foyer", présente en creux dans les discours sur le chômage, extirpée elle-même de ce "résidu" que Marshall voulait expurger. Cela pourrait d'ailleurs inspirer une reformulation, en terme de conventions, du débat sur la "valeur" du travail domestique²⁰.

b) Enfin, pour revenir à la dénonciation par Salais de la gravité de l'anachronisme que commettent les chercheurs quand ils prétendent reconstruire et analyser les situations de travail du passé avec les catégories d'aujourd'hui, j'ajouterai que cette erreur est également commise lorsqu'on exporte dans des contextes contemporains différents de ceux où elles ont été élaborées -par exemple dans les pays de l'Est ou les pays du tiers monde ou même les nouveaux pays industrialisés d'Asie- les catégories du chômage que nous connaissons. Ici il ne s'agit pas à proprement parler d'anachronisme mais de "transplants" au sens où l'entendent Ro-

bert Boyer et André Orlean²¹, qui étudient comment s'opère le passage d'une convention à une autre. Leur démarche ouvre des perspectives pour aborder la question de l'élaboration de conventions internationales, par exemple des conventions d'évaluation comme les indicateurs mis au point par des organismes internationaux tels que le BIT, ou la Banque Mondiale. Car si ces conventions internationales sont le résultat de compromis entre systèmes déjà établis ou en cours d'édification²², les travaux que nous venons de citer montrent comment, pour l'essentiel, leur élaboration s'est déroulée dans une certaine unité de lieu et de temps, avec des procédures de concertation complexes. Ce n'est qu'une fois fixées dans des "boîtes standard" qu'elles furent amenées à être diffusées dans des mondes parfois très éloignés du contexte de leur genèse. On a alors pu constater ce que l'on pourrait appeler un "détournement de conventions", comme le "chômage à l'intérieur de l'entreprise" dans les pays socialistes, théorisé par l'économiste hongrois Kornai, ou le "chômage déguisé" dans les pays du tiers monde. Ou encore, la perte de sens de ces catégories, réduites à des coques vides, alors que par ailleurs une grande partie de l'activité économique, qualifiée d'"informelle", échappe à l'analyse ainsi qu'aux interventions institutionnelles²³.

¹⁹ Cela va au delà des conventions de chômage et touche aussi les conventions de travail.

²⁰ Je me permets de renvoyer le lecteur à ma propre réflexion sur ces questions dans *Travail domestique et salariat féminin. Essai sur les femmes dans les rapports marchands, le cas de l'Algérie*, thèse pour le Magister en sciences économiques, université d'Oran (Algérie) 1983, dont quelques éléments théoriques sont résumés dans Pour une problématique du procès de travail domestique, in *Le sexe du travail, structures familiales et système productif*, Presses universitaires de Grenoble, 1987.

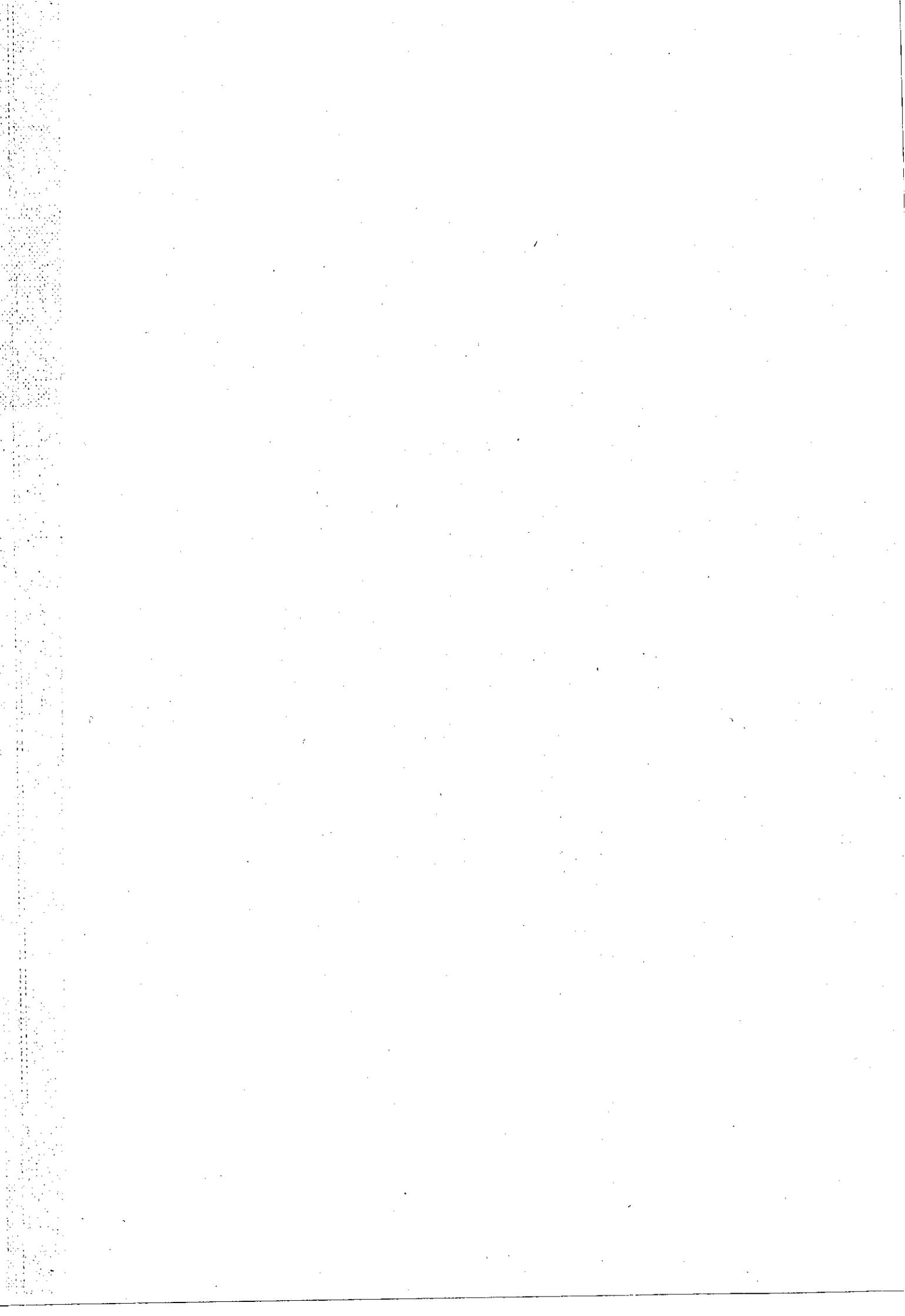
²¹ BOYER et ORLEAN, "Persistance et changement des conventions", in BOYER, op cit, 1994.

²² Pour le chômage (et le travail) les travaux de DESROSIERES et de TOPALOV montrent qu'elles sont le résultat d'un compromis entre systèmes anglais, français, allemand, avec une prédominance du modèle américain.

²³ La nécessité d'avoir recours à cette notion d'"informel" n'est-elle pas tout simplement l'indice d'un échec de ces transplants?

Aujourd'hui, l'explosion du chômage dans les pays industrialisés et l'impossibilité de le maîtriser dans le cadre de cet univers de conventions, le retour à des approches en terme d'exclusion et de pauvreté, ne sont-ils pas autant d'indices de l'épuisement de cet ensemble de constructions mises en place au tournant du siècle? Les travaux des économistes des conventions nous suggèrent que cette remise en cause pourrait aller bien au delà d'une simple redéfinition des catégories ou d'une réforme des dispositifs²⁴. En ce qui concerne le chômage des femmes, ils nous incitent, en mesurant les limites de la dénonciation (en terme de discrimination, marginalisation, exclusion...), à sortir de la plainte et la victimisation si l'on veut saisir les enjeux des bouleversements que nous vivons.

²⁴ Voir le récent rapport du Plan proposant de réformer le droit du travail en substituant un "contrat d'activité" au "contrat d'embauche" actuel, Jean BOISSONNAT, *Le Monde* du 6 octobre 1995.



questions en débat

COMMENT LES FEMMES PARTICIPENT-ELLES A LA "TRAGÉDIE" DU CHÔMAGE ?

par
Michel Lallement

Sociologue,
SET-METIS-Paris I

En évoquant, au début de ce siècle, la tragédie de la culture, le sociologue allemand Georg Simmel voulait suggérer que, si les hommes sont à l'origine d'un ensemble de formes sociales et culturelles (art, Etat, famille...) qui modèlent leur monde, il est en revanche impossible d'associer un créateur unique et aisément identifiable à la genèse de ces phénomènes. Plus encore, et telle est véritablement l'origine de la tragédie, en s'objectivant, ces faits culturels deviennent étrangers aux individus quand ils ne se transforment pas en sources de contraintes et de contradictions¹. Les articles soumis ici à la discussion témoignent tous, à leur manière, d'un tel cas. Les transformations de l'activité et de l'emploi depuis ces vingt dernières années associent tout particulièrement les femmes à ce que Simmel aurait pu appeler une "tragédie" du chômage. Aussi vais-je m'efforcer, dans un premier temps, de passer les contributions au tamis d'une telle grille de lecture avant d'ouvrir la discussion sur les marges de manoeuvre dont nous pourrions disposer aujourd'hui pour agir sur les représentations et les catégories instituées de chômage, d'emploi et d'inactivité.

CATÉGORIES, DISPOSITIFS ET POLITIQUES DE TRI SOCIAL

Bien que complémentaires, plutôt que polémiques les unes par rapport aux autres, les contributions sont les supports d'ambitions différentes. Située la plus en amont, la réflexion de Fatiha Talahite invite à reconsidérer à travers une grille de lecture conventionnaliste la façon dont les catégories, celle de chômage au premier chef, ont été produites à un moment historique et selon des critères donnés. Il apparaît

¹ G. SIMMEL, *La tragédie de la culture et autres essais*, Paris, Petite Bibliothèque Rivages, 1988.

clairement que, dans un tel processus, la variable genre occupe une place centrale. Les autres contributions déplacent le niveau d'analyse vers l'aval. Toutes trois ont en commun de porter intérêt aux catégories d'inactivité, d'emploi et de chômage à l'épreuve des transformations contemporaines du marché du travail et de l'action des pouvoirs publics sur la régulation de l'emploi.

Dans tous ces cas de figure se laisse à voir un travail de classification, de tri social qui, bien qu'objectivé à travers certaines catégories, n'est jamais achevé une fois pour toutes.

Comme le rappelle d'abord Fatima Talahite, l'invention de la catégorie "chômage" en Angleterre et en France avait notamment pour objectif de rendre moins opaque, parmi la population des "sans travail", les travailleurs potentiels et les autres, de séparer le bon grain du "résidu d'inemployables" (selon les termes d'Alfred Marshall). Le terme de "résidu" est particulièrement intéressant du point de vue qui nous occupe. On sait qu'il désigne, chez Vilfredo Pareto, des croyances fondées sur des instincts et permet notamment de rendre compte de l'existence d'actions non logiques. Les économètres ont hérité d'une telle notion² : le résidu est ce que le modèle ne peut pas expliquer rationnellement. Il relève de la zone d'ombre, du non calculable, de l'irrationnel, de l'affect, etc. Ce n'est donc pas complètement un hasard si les femmes, pour la plupart "vouées au mariage", sont rejetées vers le résidu. Dans le cas français, la partition établissement/extérieur de l'établissement qui est retenue en 1896 pour trier la population n'opère pas un découpage innocent : elle redouble

l'opposition homme, extérieur, rationalisation du travail.../femme, intérieur, irrationalité dans la gestion du temps...

L'analyse des dispositifs et de l'action des institutions responsables de la politique de l'emploi conduit à des conclusions convergentes. Dans le cas anglais, Ariane Hegewisch montre dans quelle mesure la politique actuelle des infrastructures est déterminante dans la reconnaissance sociale du statut de "chômeuse" : des garderies publiques rares, des garderies privées onéreuses... relèguent les femmes dans l'inactivité. Le système de protection sociale pèse aussi lourdement. Il creuse des différences entre familles "riches en emplois" et familles "pauvres en emploi". D'une certaine manière, en raison des formes d'incitations, être chômeur est un "luxe" dont le bénéficiaire est acquis à partir d'un principe de file d'attente : au sein d'un couple, la femme se désiste en premier quand l'homme est sans emploi, elle n'a intérêt à revendiquer le statut de chômeuse que lorsque son conjoint détient un emploi.

L'ensemble des contributions enregistre surtout un décalage croissant entre la construction des catégories "masculines" d'emploi et de chômage et la montée du travail féminin. Comme le remarque d'abord Annie Gauvin, les femmes sont en général sur-représentées dans les dispositifs les plus éloignés de l'emploi (stages de formation, contrats divers...) et beaucoup moins présentes dans ceux qui sont en prise directe avec ce qui était considéré, jusque dans les années 1970 du moins, comme la forme "normale" de l'emploi. La féminisation croissante du marché du travail sape d'autant les conventions habituelles que le temps partiel a été pour les

² F. HERAN, "Rite et méconnaissance. Notes sur la théorie religieuse de l'action chez Pareto et Weber", *Archives de sciences sociales des religions*, 85, janvier-mars 1994.

femmes, on le sait bien aujourd'hui³, un mode d'accès privilégié à l'emploi. D'abord utilisé en Grande-Bretagne et en France comme instrument de partage du travail, son usage s'est progressivement assoupli pour répondre aux "impératifs" d'une flexibilité accrue de l'emploi. Illustration, là encore, de la tragédie simmélienne, les femmes contribuent directement à la métamorphose des catégories constituées mais sont en même temps, pour des raisons multiples, les premières à en subir les contrecoups. En effet, comme l'écrit Maryse Huet, la flexibilité du temps de travail, à travers la seule aide au développement du travail à temps partiel, sans garanties importantes en matière de condition d'emploi (accès ou retour au plein temps, droits à la retraite...) est porteuse de discrimination à l'égard des femmes qui sont les premières touchées par le temps partiel contraint.

Si tous les textes s'accordent finalement pour diagnostiquer une crise des catégories établies d'emploi et de chômage, il ne faudrait pas sous-estimer pour autant la force des représentations héritées et le poids toujours contraignant, comme l'indiquait Simmel, des formes sociales anciennes. En témoigne, par exemple, les conséquences de la réforme du système de prestation sociale anglais présentée par Ariane Hegewisch. Cette réforme avait pour objectif principal de faire la chasse à ceux qui "n'avaient pas envie de travailler" et ne visait pas particulièrement à exclure les femmes du marché du travail. Mais comme l'organisation du système de prestation reste calé sur des représentations qui donnent priorité aux chefs de famille travaillant à temps plein, ce sont, par ricochet, les fem-

mes qui ont été les moins incitées à s'inscrire au chômage...

QUELLES MARGES DE MANOEUVRE POUR AGIR SUR LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES ET LES CATÉGORIES INSTITUÉES ?

La focalisation du débat sur la question des catégories et des politiques de tri social qui leur sont associées invite, comme l'y incite le texte de Fatima Talahite, à interroger l'économie des "conventions" en ce domaine. De ce point de vue, deux questions méritent, me semble-t-il, d'être posées. N'y a-t-il pas une contradiction entre la définition adoptée par les conventionnalistes ("les conventions se constituent lors des ratés dans la coordination, lorsque des conflits d'interprétation amènent à éclaircir la situation...") et la logique, plus ou moins volontariste, qui a présidé à la construction d'une catégorie "masculine" de chômage. En bref, comment peut-on, historiquement, repérer les ratés et dans quelle mesure les femmes ont-elles pu effectivement participer aux conflits d'interprétations qui ont débouché sur la construction de la catégorie chômage ? A la différence d'une interprétation strictement conventionnaliste, j'ai plutôt le sentiment qu'en fait d'interaction créatrice, le rôle des femmes a été plutôt mineur dans les ajustements visant à éclaircir la situation. A la fin du XIX^{ème} siècle, l'absence simultanée de reconnaissance des femmes dans la catégorie chômage et dans l'espace public conforte certainement une telle intuition.

Seconde question : s'en tenir, comme le proposent les conventionnalistes et Fatima Talahite, à une représentation de la convention comme boîte noire ne revient-il pas à adopter une posture trop déterministe ? Loin que la catégorie "chômage" soit une forme figée une fois pour toute, il me semble au contraire qu'elle est l'objet de torsions

³ E. MAURIN, C. TORELLI, "La montée du temps partiel", *Insee Première*, n° 237, décembre 1992.

continuelles. N'est-il pas possible de penser qu'il existe, comme dans le cas des règles, un rapport stratégique à la convention, rapport dont profitent au premier chef les acteurs les mieux dotés en ressources légitimes ? Cela semble être bien le cas à en juger par les modifications récurrentes, directes ou indirectes, que les gouvernements successifs opèrent sur la catégorie de "chômage"⁴. Le rapport inégal à la convention est également illustré par Ariane Hegewisch. Cette dernière montre bien qu'en Angleterre les plus démunis économiquement et socialement peuvent d'autant moins agir sur les catégories qu'ils ont déjà plus de mal que les autres à "bénéficier" officiellement de la reconnaissance du statut de chômeur et du système de prise en charge qui lui est associé.

S'agissant toujours d'évaluer les marges de manoeuvre dont disposent les acteurs impliqués par le marché du travail, les contributions mettent l'accent soit sur le rôle des infrastructures soit sur les dispositifs de la politique de l'emploi. Mais cela n'est peut-être pas suffisant si l'on veut rendre compte des différenciations hommes/femmes et, plus généralement, des limites auxquelles se heurte toute action volontariste sur le marché du travail. Il convient certainement d'intégrer d'autres facteurs, à commencer par la famille.

N'y a-t-il pas, en Angleterre, des formes de sociabilité primaire (réseau familial), d'importance et de force probablement inégales d'un groupe à l'autre, d'une région à l'autre... en capacité de prendre le relais face à un système de garde d'enfants défaillant ? Quelles conséquences peut-on en tirer sur la mesure du chômage ?

De la même manière, on sait qu'en France les structures familiales restent différenciées d'une région à l'autre. Cela a-t-il pu porter à conséquences lors des expériences de décentralisation de la politique de l'emploi évoquées par Maryse Huet ? A l'inverse, comment intégrer une telle variable pour expliquer les différences de taux de flexion entre pays, telles que les repère Annie Gauvin ? Il va de soi qu'un même ensemble d'interrogations surgirait aussi rapidement à l'évocation d'autres variables aussi diverses que les relations professionnelles, la religion dominante, le type de protection sociale, le mode de gouvernement politique...

Dans la conclusion de son texte, Ariane Hegewisch suggère que le marché du travail anglais fonctionne, pour les hommes, sur un modèle européen (salaire élevé et chômage) et celui des femmes sur un modèle plutôt américain (faible salaire et travail précaire). Cette remarque est l'occasion de poser une dernière série de questions sur la portée des politiques de l'emploi et leurs conséquences sur la population féminine. L'on peut, avant tout, se demander si le schéma proposé pour l'Angleterre n'occulte pas une certaine hétérogénéité de la population active féminine qui limiterait la portée de la partition proposée. La proposition n'en reste pas moins séduisante et peut servir d'éclairage critique afin de discuter les arguments de Maryse Huet. Cette dernière suggère en effet de ne pas délaissé les stratégies de baisse du coût salarial pour les emplois peu qualifiés ainsi que les politiques d'aménagement du temps de travail pour améliorer l'emploi des femmes. Privilégier une telle orientation, n'est-ce pas sacrifier la situation des femmes dans l'emploi au profit d'un (éventuel) gain en volume d'emplois ? N'est-ce pas finalement favoriser l'institutionnalisation d'un double marché du travail à l'an-

⁴ La dernière en date, effectuée en 1995, a ainsi permis, en resserrant le champ de la catégorie 1 des D.E.F.M., de diminuer le nombre "officiel" de chômeurs de près de 300 000.

glaise ? On sait bien, en effet, que le développement des services et autres "petits boulots", tout comme l'extension des pratiques de temps flexible, n'ont pas le même impact sur les hommes et sur les femmes tant en terme de statut dans l'emploi que de gestion de la vie quotidienne.

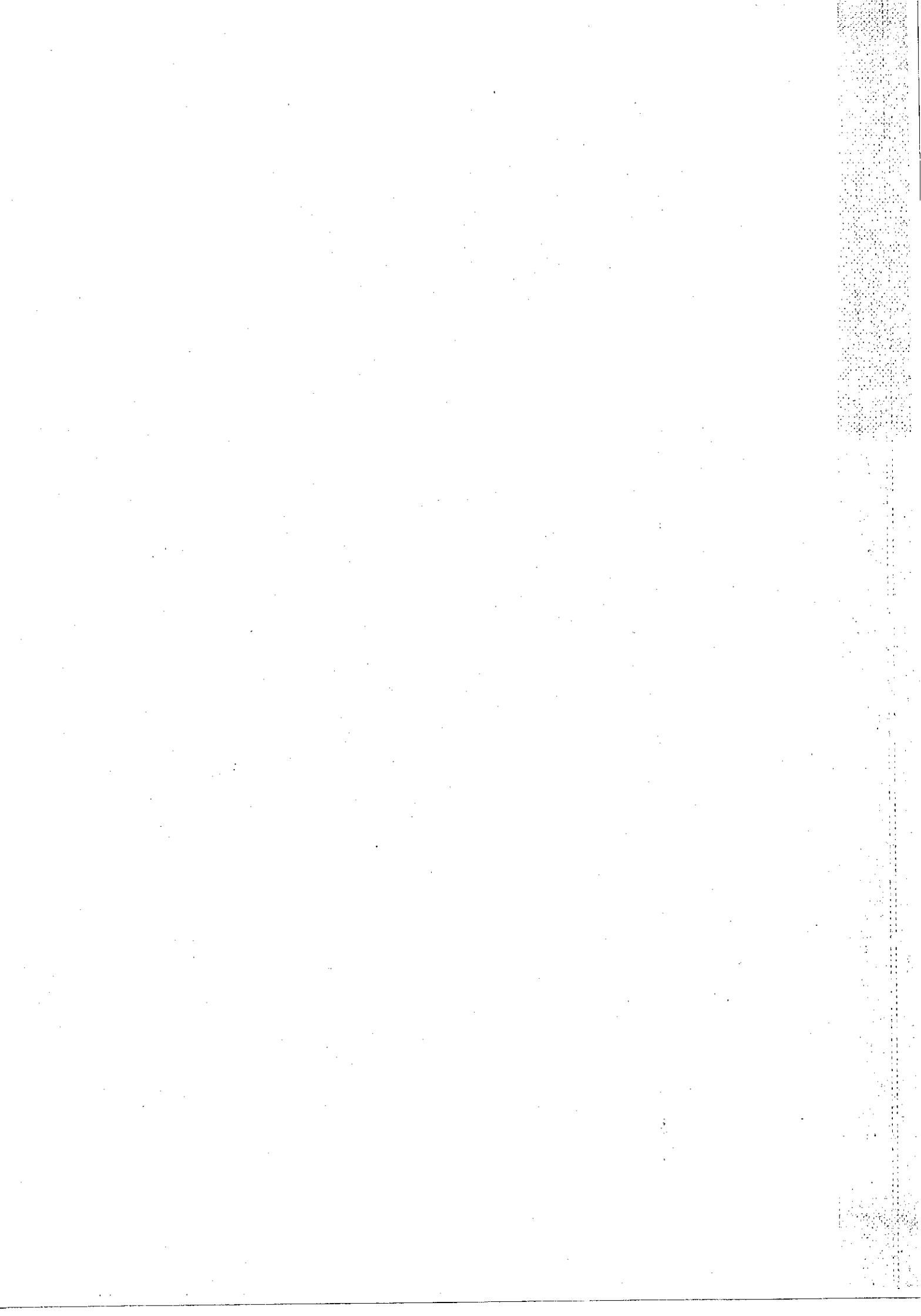
CONCLUSION

Les contributions qui ont été discutées m'incitent à suggérer, en guise de conclusion, deux façons complémentaires de travailler sur les catégories de chômage, inactivité et d'emploi au prisme de la logique de genre. Pour mieux rendre compte de la pérennité des représentations collectives sur les rapports homme/femme face au chômage et à l'emploi, il serait d'abord fructueux de poursuivre le travail d'analyse comparative internationale tel qu'ont pu déjà l'entamer J.L. Besson et M. Comte⁵. Dans le cas de l'Allemagne, par exemple, ces derniers ont bien montré que le modèle implicite du travailleur "normal" est celui du travailleur masculin, entrant sur le marché du travail et y restant toute sa vie. Cette catégorisation exclut les reprises d'activité des femmes (mariées) qui, n'étant pas entrées d'abord sur le marché du travail ou en étant volontairement sorties pendant une période assez longue, cherchent à trouver un emploi. Ces dernières ne sont donc pas véritablement des chômeuses : elles sont considérées comme *Erweblos*, catégorie plus générale que celle des *Arbeitslos*.

Seconde suggestion : à l'échelle microsociologique cette fois, ne serait-il pas également fructueux d'éclaircir la façon dont se construisent les identités de travailleur, de chômeur et d'inactif

à travers un ensemble de transactions et de négociations qui se mènent quotidiennement dans les différents univers de sociabilité (famille, quartier...) ? Car c'est certainement au croisement de ces différents niveaux, celui des représentations collectives, des catégories instituées, de l'action des institutions et de l'interaction sociale que se forgent les statuts et les rôles de chômeuse, d'inactive et de travailleuse.

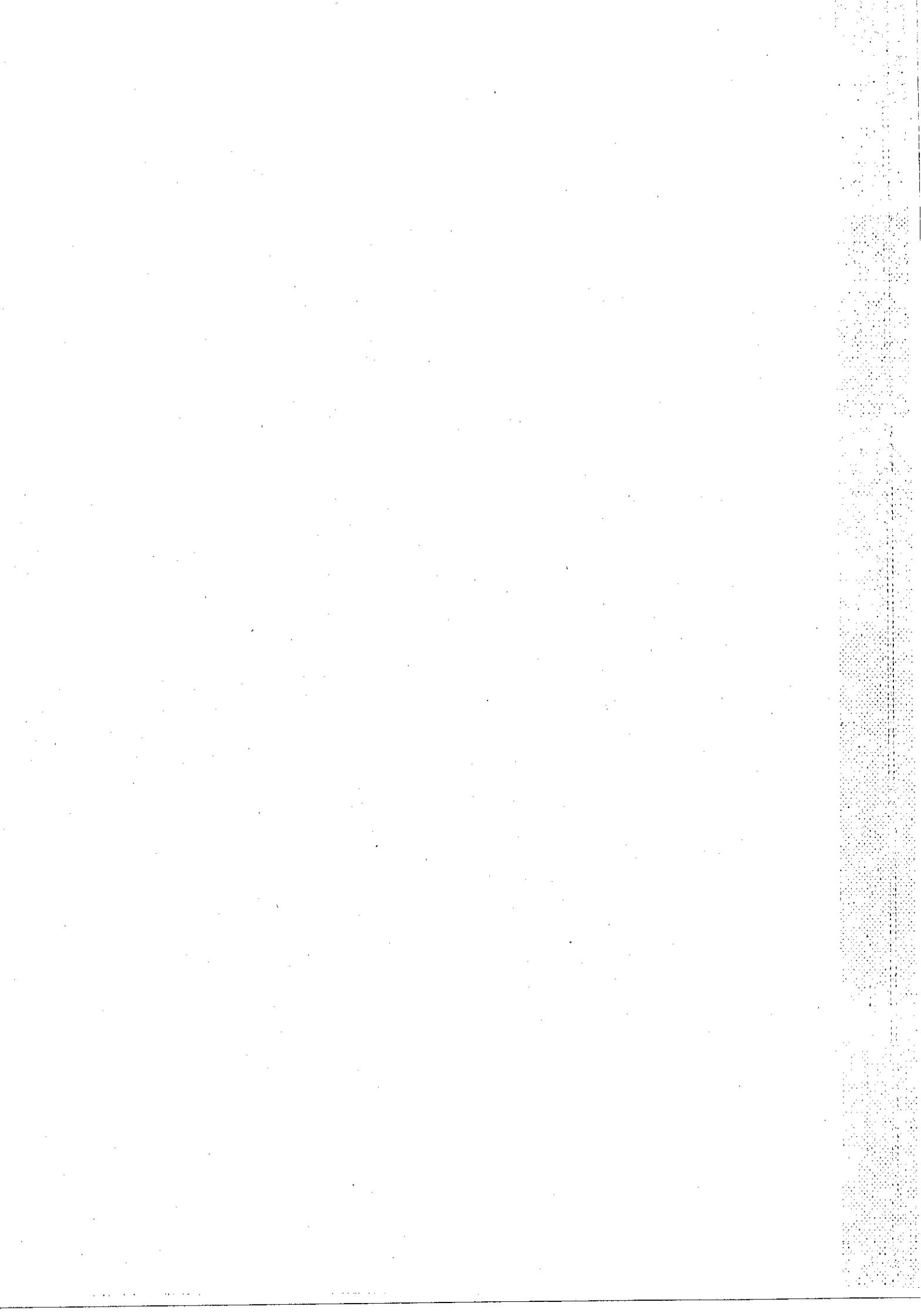
⁵ J.L. BESSON, M. COMTE, *La notion de chômage en Europe - Analyse comparative*, Rapport MIRE, mars 1992.



2

Égalité des chances :
des principes à la réalité

|| Sous la responsabilité de
|| Jacqueline Laufer



introduction

par
Jacqueline Laufer
Sociologue
Groupe H.E.C

Le principe de l'égalité entre hommes et femmes a été l'objet dans nos sociétés démocratiques d'une longue histoire de revendications mais la mise en oeuvre de ce principe d'égalité, d'une égalité reconnue en droit, se heurte à de nombreuses difficultés concrètes dans les différents champs des pratiques sociales et, notamment, dans le champ de l'égalité professionnelle.

Les interventions ici rassemblées se placent chacune au niveau d'un aspect particulier de cette question de l'égalité et dans un champ disciplinaire précis. L'égalité de droit en matière de rémunération, sujet qu'aborde Marie-Thérèse Lanquetin à partir d'une analyse de la jurisprudence nationale et communautaire, pose la question du rôle joué par les systèmes de classification professionnelle.

Les politiques familiales traitées par Mariette Sineau et Jane Jenson sont envisagées ici en tant qu'elles facilitent ou non l'égalité entre les sexes et en particulier l'égalité face à l'emploi. Les limites de la féminisation d'une profession masculine - les ingénieurs - étudiée par Catherine Marry apparaissent, quand les femmes ingénieurs, ici polytechniciennes, sont confrontées au problème de la carrière et de l'accès au pouvoir de direction dans les entreprises. Enfin, est posée la question du droit de l'égalité, de ses insuffisances et de ce qui constitue, selon Eliane Vogel-Polsky, les raisons de son échec à instaurer une égalité réelle entre les hommes et les femmes, notamment mais pas seulement, dans le domaine du travail.

Si chacune de ces interventions met en évidence une facette particulière de la question de l'égalité entre hommes et femmes, elles ont en commun le fait d'illustrer les difficultés, les tensions et les paradoxes qui caractérisent la relation entre principes et pratiques dans le domaine de l'égalité et

notamment dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Au niveau juridique, difficulté d'instauration d'un droit de l'égalité qui soit efficace et effectif et paradoxe de stratégies et d'outils -actions positives, quotas, parité- qui pour mettre en oeuvre une égalité réelle conduisent, selon certains, à remettre en cause la souveraineté du principe d'égalité en faisant des femmes une catégorie à protéger.

Au niveau juridique encore, difficulté d'instauration d'une égalité concrète en matière de rémunération, pourtant affirmée en droit, liée au problème du choix et de la mesure des différents critères sur lesquels reposent les systèmes de classification professionnelle ; difficulté liée aussi à la question de la position du juge en matière de discrimination salariale et paradoxe d'un droit de l'égalité qui doit se conjuguer ici avec la liberté reconnue au chef d'entreprise en matière de rémunération, ce qui conduit à poser la question, ici comme ailleurs, de la place de la contrainte ou d'un certain degré de contrainte, comme nécessaire à la réalisation de l'égalité entre les sexes.

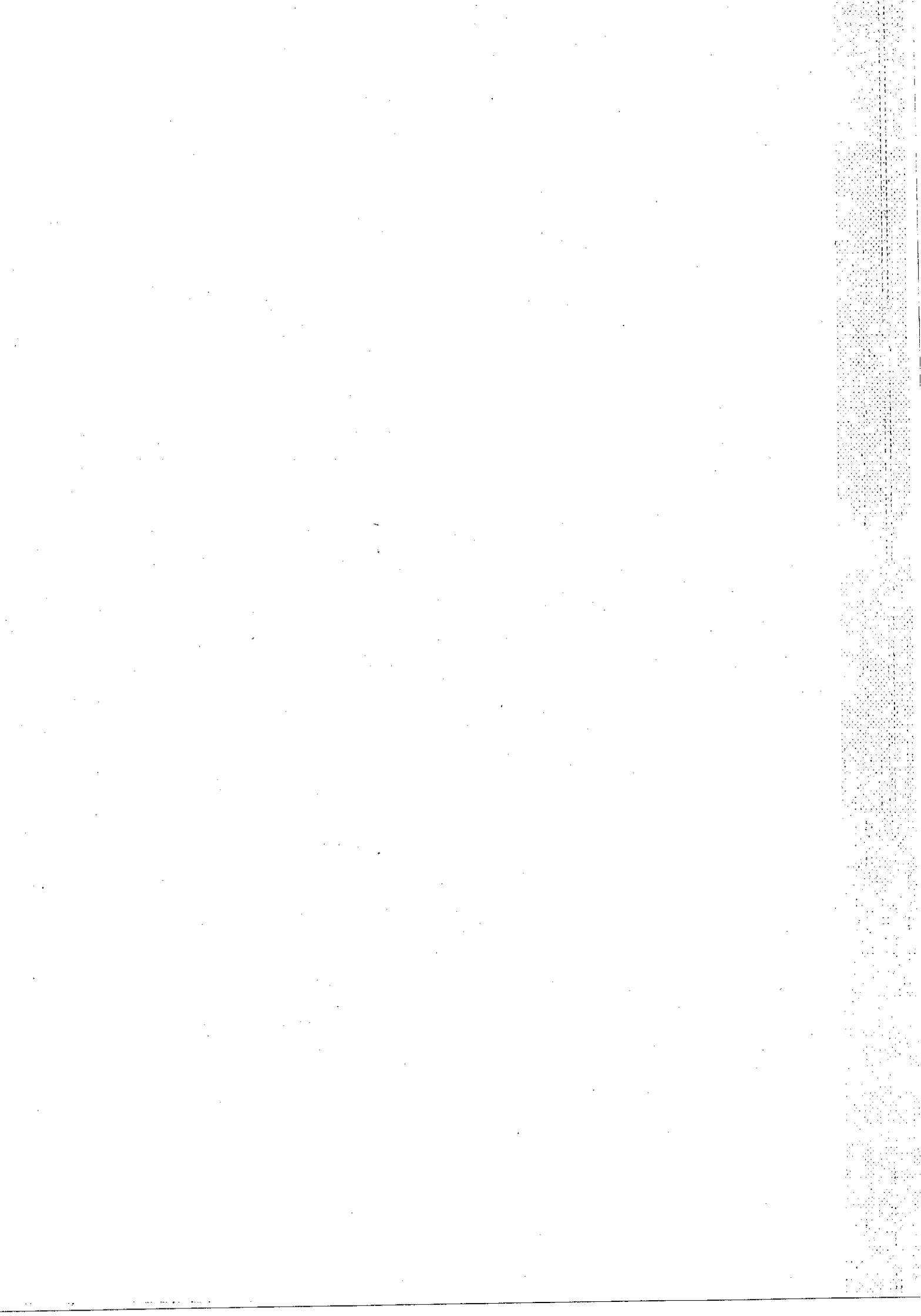
Au niveau politique, tensions entre des politiques visant à agir sur les comportements professionnels et familiaux et le principe d'un libre choix exercé par les hommes et par les femmes. D'une part ces tensions renvoient à la question de la nature de la volonté politique - cette volonté est-elle réelle ou symbolique ? Vise-t-elle à établir plus d'égalité ou moins d'égalité entre les hommes et les femmes ? D'autre part, ces mêmes tensions interrogent la nature du principe de libre choix, principe dont on est en droit de se demander s'il résulte d'une égalité croissante entre hommes et femmes ou s'il ne constitue au contraire qu'un alibi masquant l'effet de la tradition et des contraintes sociales.

Au niveau sociologique enfin, difficulté de mise en oeuvre de l'égalité liée aux pratiques sociales et à la diversité des comportements et en l'occurrence à la diversité du rapport à la carrière que l'on peut observer chez les femmes ingénieurs, quand celui-ci s'articule aux pratiques inégalitaires et aux pratiques d'exclusion dans les entreprises. Tension ici entre une lecture soit en terme de domination masculine et de discrimination, soit en terme d'une "préférence" éventuelle pour telle ou telle forme d'inégalité de la part de femmes qui réfuteraient alors un alignement sur un modèle égalitaire de rapport à la carrière qui constitue aussi un modèle masculin, ce refus pouvant exprimer ici l'exercice d'une liberté de choix.

Au delà de la démonstration de ces difficultés et de ces tensions liées à la mise en oeuvre de l'égalité dans ces différents champs de pratiques sociales, ces interventions démontrent aussi l'intérêt qu'il y a pour chaque discipline à s'ouvrir et à interagir avec les autres disciplines et champs de pratiques sociales. Ainsi, par exemple, la question de la mise en oeuvre des outils juridiques existant ne met-elle pas en cause directement la question de la volonté politique ? Inversement, la volonté politique ne se heurte-t-elle pas aux difficultés logiques et méthodologiques du droit : on pense ici au débat sur les quotas et sur la parité. De même, les comportements sociaux des acteurs et leurs préférences pour l'égalité peuvent-ils être évalués indépendamment des politiques publiques et des politiques d'entreprise qui définissent le cadre où s'exercent ces choix ?

Aussi, la présentation de ces interventions et la discussion qu'en fait Geneviève Fraisse constitue-t-elle l'opportunité d'une réflexion sur la manière dont la logique de chaque champ interfère avec celles des autres

champs. On peut formuler l'espoir que de cette confrontation entre niveaux d'analyse et disciplines, émergent de nouvelles questions propres à chaque champ, mais aussi des questions transversales à l'ensemble de ces champs, ces interrogations apparaissant désormais nécessaires pour une compréhension en profondeur des difficultés propres à la mise en oeuvre de l'égalité entre les sexes.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE: QUELLE EFFECTIVITÉ ? L'exemple des classifications professionnelles

par
Marie-Thérèse
Lanquetin

Juriste,
Université Paris X - Nanterre

Dans la période récente, un certain désenchantement s'exprime quant à l'effectivité de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle¹. Un grand quotidien titrait récemment : "Femmes, l'objectif d'égalité professionnelle n'a pas résisté à la crise ni à la montée de l'emploi précaire".²

Comment expliquer un tel décalage entre les normes et la réalité sinon d'abord par l'absence de mobilisation des règles juridiques d'égalité par les intéressées, dans un contexte de crise, il est vrai. Ce décalage peut aussi s'expliquer par l'accent mis sur l'égalité des chances, principe qui a sans doute nui à la mise en oeuvre du principe de l'égalité en droit. Ce principe, en effet, n'a guère été sollicité comme si, inscrit dans les textes, il n'y avait plus dès lors à se préoccuper de son application.

Or, l'égalité en droit est loin d'avoir produit tous les effets qu'il est possible d'en attendre faute d'utilisation en situation concrète et donc de débats sur les conditions de son application.

Par ailleurs, comment penser réaliser cette égalité dans le champ du travail si dans d'autres domaines perdurent des représentations discriminantes en matière de fiscalité, de politiques familiales, de protection sociale ? La protection sociale, par exemple, a été mise en place en fonction d'une répartition des rôles entre les hommes et les femmes dans la famille. La notion d'ayant-droit est-elle neutre ? Les

¹ Loi n°83-635 du 13/7/1983 p.2176, adoptée en application de la Directive 76/207 du 9/2/76 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail. Code de droit social européen Ed. LITEC p.54.

² *Le Monde* "Initiatives" 5 juillet 1995.

conditions de ressources pour avoir droit à certaines prestations ou à certaines majorations ne sont-elles pas discriminatoires ?

Par l'accent mis sur l'égalité en droit ou égalité de traitement, il s'agit donc de reprendre ce débat premier. Le choix des classifications professionnelles pour illustrer le propos répond à plusieurs objectifs. C'est une question qui, très rarement abordée par les juristes à la différence des économistes et des sociologues, peut sans doute permettre de comprendre pourquoi depuis tant d'années l'on écrit que les qualités des femmes sont sous-évaluées dans les classifications professionnelles³. Elle permet surtout de mettre en lumière des manières différentes d'appréhender le rapport entre la liberté du chef d'entreprise et le respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes. L'étude de la jurisprudence française (I) confrontée à celle de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) (II) illustre ces manières différentes de hiérarchiser les deux principes et témoigne des résistances françaises à la réalisation de l'égalité (III).

LE JUGE NATIONAL, PROTECTEUR DE LA LIBERTÉ DE L'EMPLOYEUR

Le principe de libre fixation des salaires rétabli en France par la loi du 11 février 1950 comporte deux dimensions. La première est l'affirmation du pouvoir de l'employeur de déterminer, au-delà du minimum légal, la rémunération du salarié dans le cadre du contrat de travail, à l'embauche mais aussi

³ Madeleine GUILBERT "Les disparités entre salaires masculins et féminins" *Revue Française des Affaires Sociales* n° juillet 1969 p.5 et s.; Annette JOBERT "L'égalité professionnelle dans la négociation collective en France" *Travail et Emploi* n°63 2/95 p.77 spéc. p.85.

au cours de l'exécution du contrat. La seconde se rattache à la liberté de négociation des salaires, au-delà du minimum légal, qui engendre des accords ou des conventions collectives opérant la classification des emplois et imposant à l'employeur des rémunérations conventionnelles minimales par catégorie de salariés.

Ces classifications professionnelles ont plusieurs fonctions⁴.

Si elles établissent un ordre des rémunérations et ce, depuis la revendication d'origine qui était la fixation d'un tarif, elles contribuent aussi à l'organisation et au fonctionnement des marchés du travail et à travers elles, s'expriment des identités, des valeurs, un ordre social, un rapport social⁵.

Ce sont les classifications professionnelles en tant que règles juridiques relatives à la fixation des salaires⁶ que nous allons étudier, afin de déterminer quel degré de contrainte elles représentent pour l'employeur.

⁴ Jean SAGLIO "Hiérarchies salariales et négociations salariales en France, 1900-1950" *Travail et Emploi* mars 1986 p.7 et s.; sur les types de classement, cf. Jean SAGLIO "Les négociations de branche et l'unité du système français des relations professionnelles : le cas des classifications professionnelles" *Droit Social* janvier 1987 p.20. Les classifications Parodi classaient des métiers à partir du temps d'apprentissage, les systèmes à critères classants mis en place dans les années 70 élaborent des classifications à partir du contenu des emplois. Michèle TALLARD s'interroge sur l'émergence d'un modèle mixte "Les grilles de classifications : un modèle unique se déclinant sous plusieurs formes ?" *CFDT Aujourd'hui* n°99 p.33.

⁵ *Travail et Emploi* n°38.

⁶ Antoine LYON-CAEN, "Le droit et les classifications" *Travail et Emploi* n°38, p.21.

Les normes d'égalité en la matière sont inscrites dans le Code du travail⁷ et résultent tant du droit international universel⁸ que communautaire⁹. La Directive 75/117 relative à l'égalité de rémunération dispose à l'alinéa 2 de l'article 1 : "Lorsqu'un système de classifications professionnelles est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe". Disposition que reprend l'article L.140-3 alinéa 1 du Code du travail : "Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes". Et l'alinéa 2 ajoute "Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux travailleurs des deux sexes".

Le droit français doit ainsi respecter les exigences communautaires mais aussi l'interprétation qu'en fait la CJCE. Le contentieux montre que tel n'est pas toujours le cas.

⁷ La loi du 27 décembre 1972 codifiée aux articles L.140 et s. du Code du travail a été modifiée par la loi du 13 juillet 1983. Les articles L.140-2 alinéa 3 et 4, L.140-3 et L.140-8 résultent de cette loi.

⁸ Convention 100 de l'OIT de 1950 ratifiée par la France en 1952.

⁹ Directive du Conseil CEE 75/117 du 10/2/1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins. Code de Droit social européen Ed. LITEC p.551.

La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation

La première question est de savoir si le fait d'être classé dans la même catégorie et au même échelon d'une classification professionnelle emporte similitude ou identité de travail et donc même rémunération. Cinquante trois salariées des Galeries Lafayette de Montpellier le pensaient. La Cour de cassation ne le rejette pas a priori mais elle fait valoir que les premiers juges qui avaient à examiner cette question devaient rechercher si "à l'intérieur de la 8ème catégorie, certains emplois ne présentaient pas des caractéristiques particulières susceptibles d'entraîner en dehors de toute considération tenant au sexe des salariés une rémunération supérieure au minimum garanti de la catégorie".¹⁰

Pour la Cour, la catégorie garantit le minimum conventionnel, mais elle ne détermine pas automatiquement l'emploi effectivement exercé et la rémunération afférente. Entre catégorie et emploi subsiste un espace qui tient aux caractéristiques propres du poste dont l'organisation et l'affectation relève du pouvoir de l'employeur. Même si la salariée appartient à la même catégorie, il lui appartient de démontrer, de prouver que son emploi est le même que celui occupé par les hommes qui perçoivent une rémunération supérieure. Ce mode de raisonnement préserve en réalité la liberté de l'employeur car "on peut craindre (comme le souligne Jean Savatier¹¹) que l'appréciation des particularités de chaque poste de travail ne soit très subjective".

Et cette appréciation subjective des particularités sera effectivement

¹⁰ Cass. Soc. 24 novembre 1976, 2 arrêts, Bull. V n°619 p.503 ; Dr. Soc. 1978 n°3 p.132 et s. note Jean SAVATIER.

¹¹ préc.

constatées dans deux affaires ; il s'agira de l'exécution de travaux supplémentaires.

"Mme M. avait touché un salaire supérieur au salaire minimum garanti de la catégorie OP 1 et si d'autres OP 1, employés comme manoeuvres ou appelés à manipuler régulièrement des poids lourds recevaient un salaire supérieur, cette différence n'était pas fondée sur le sexe mais tenait au fait que leur travail était beaucoup plus pénible et n'avait rien de commun avec celui de Mme M., monteuse en accessoires, qui travaillait assise".¹² Le critère de force physique vient légitimer la différence de rémunération.

L'attendu de la seconde affaire décide quant à lui : "L'examen des salaires pratiqués dans l'entreprise ne faisait pas apparaître à l'égard de Mme P. de distorsion particulière, que son salaire supérieur à celui de la convention collective avait normalement évolué ; la différence existant entre le salaire de Mr S. retenu par Mme P. pour calculer son rappel de salaires s'expliquait par les travaux supplémentaires effectués par celui-ci".¹³

La jurisprudence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation

Les atteintes au principe de l'égalité de rémunérations sont, en droit français, également sanctionnées pénalement. L'affaire Bocama a donné lieu à deux arrêts de la Chambre criminelle, l'un en 1988¹⁴, l'autre en 1990¹⁵.

¹² Cass. Soc. 18 mars 1981 Mme Marty Bull. V n°229 p.172.

¹³ Cass. Soc. 16 mars 1989 Mme Pulles Bull. V n°222 p.130.

¹⁴ Cass. Crim. 31 mai 1988 Cahiers sociaux du Barreau de Paris n°1 septembre 1988 A3 p.9.

¹⁵ Cass. Crim. 6 novembre 1990 inédit.

Dans cette affaire, la Chambre criminelle applique les exigences de la Directive, telles que reprises à l'article L.140-3 du Code du travail. Elle fait également ressortir l'importance des constatations des premiers juges.

Dans l'entreprise Bocama, treize ouvrières affectées au travail sur presses, appartenant à la catégorie 2 et classées au coefficient 145 percevaient une rémunération inférieure à celle de trois ouvriers de même catégorie et coefficient et s'estimaient victimes d'une discrimination. D'autre part, une ouvrière affectée à la gestion des stocks et à la préparation des commandes, appartenant à la catégorie 2 et classée au coefficient 145 percevait une rémunération inférieure à celle d'un aide magasinier appartenant à la catégorie 3 et classé au coefficient 155, alors que cette ouvrière estimait son travail et ses responsabilités similaires.

La Cour de cassation approuve les premiers juges d'avoir retenu les critères de conditions de travail et de responsabilité pour apprécier l'équivalence entre le travail de la salariée affectée aux tâches de gestion et celui de l'aide magasinier (critères communs). Mais elle estime que les constatations ne sont pas suffisantes pour les treize ouvrières. Il ne suffit pas de constater l'équivalence entre les contraintes physiques et les contraintes nerveuses subies par les ouvrières. L'article L.140-3 invite à considérer un ensemble de critères, la fatigue physique et nerveuse mais aussi la polyvalence et la formation professionnelle.

Dans le second arrêt, la Chambre criminelle approuve cette fois les juges d'avoir tenu compte de ces critères et d'avoir ainsi constaté que la formation professionnelle était la même et que la polyvalence invoquée par l'employeur pour différencier les rémunérations ne correspondait pas à l'exercice des tâches exigeant des qualifi-

cations différentes mais ne consistait que dans l'accomplissement d'un même travail de manipulation dans des secteurs différents de l'atelier.

LE JUGE COMMUNAUTAIRE, PROMOTEUR DE L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES

La question des classifications professionnelles a donné lieu à quelques arrêts de la CJCE quant à la nécessaire transparence que doivent remplir les systèmes de classifications professionnelles et quant à la légalité des critères à prendre en compte.

L'exigence de transparence des systèmes de classification professionnelle : l'arrêt Danfoss¹⁶

La Fédération Syndicale des employés de commerce et de bureau du Danemark estimait que l'entreprise Danfoss ne respectait pas le principe d'égalité des rémunérations. Celle-ci, en effet, allouait le même salaire aux travailleurs situés dans la même classe salariale mais accordait des majorations individuelles de salaire calculées en fonction de leur flexibilité, de leur formation professionnelle, de leur ancienneté. Ce mécanisme de majorations individuelles était mis en oeuvre de telle façon qu'un travailleur féminin se trouvait dans l'impossibilité d'identifier les causes d'une différence entre son salaire et celui d'un travailleur masculin faisant le même travail. Les travailleurs ignoraient en effet quels étaient les critères qui leur étaient appliqués et comment ils l'étaient.

La CJCE décide que la Directive doit être interprétée en ce sens que : "Lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver

que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire". A condition que le travailleur qui allègue une discrimination, ait au préalable établi, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins.

La question de la preuve est une question décisive en droit. Classiquement, c'est celui qui allègue des faits d'apporter la preuve de leur réalité. En matière de discrimination, la personne discriminée se trouvera bien souvent dans l'impossibilité de faire la preuve de ce qu'elle avance. La CJCE déplace la charge de la preuve lorsque cela s'avère nécessaire comme en l'espèce : "les travailleurs, en effet seraient privés de tout moyen efficace de faire respecter le principe d'égalité des rémunérations devant la juridiction nationale si le fait d'apporter la preuve (de ce qu'ils allèguent) n'avait pas pour effet d'imposer à l'employeur la charge de démontrer que sa pratique salariale n'est pas en réalité discriminatoire" (attendu 14)¹⁷

Cette règle s'impose pour la Cour parce qu'il faut des moyens efficaces permettant de veiller au respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce principe, en effet, est "un droit fondamental qui fait partie des principes généraux du droit communautaire dont la Cour a pour mission d'assurer le respect".¹⁸ Souci d'efficacité donc qui impose des aménagements aux règles nationales de la charge de la preuve pour assurer l'effectivité du droit.

A la différence de la jurisprudence française où l'employeur dans les af-

¹⁶ CJCE 17 octobre 1989 aff. 109/88 Rec. 3199.

¹⁷ M.-T. LANQUETIN "La preuve de la discrimination : l'apport du droit communautaire" *Droit Social* mai 1995 p.435.

¹⁸ CJCE 15 mai 1978 G. Defrenne attendu 26 Rec. 1365.

fares analysées était libre de différencier les salaires dans l'espace existant entre les minima conventionnels et les postes de travail de son entreprise, la CJCE impose à l'employeur la justification de sa pratique salariale sous le contrôle du juge national qui doit exercer un contrôle dit "de proportionnalité". En effet, n'importe quelle justification ne peut être avancée. L'objectif économique de l'employeur doit être légitime c'est-à-dire correspondre à un véritable besoin pour l'entreprise et les moyens pour l'atteindre doivent être aptes et nécessaires.¹⁹

La légalité des critères d'un système de classification professionnelle : l'arrêt Gisela Rummler²⁰

Le critère de la force physique ou de la pénibilité physique du travail est généralement considéré isolément pour valoriser des tâches qui ne seront pas affectées à des femmes. Une salariée Gisela Rummler contestait le classement de son emploi puisqu'elle effectuait des travaux nécessitant d'emballer des colis de plus de 20 kilogrammes.

La question posée dans cette affaire était de savoir ce qu'il advenait du critère de la pénibilité du travail dans un système de classification professionnelle ? Était-il compatible avec les exigences de la Directive 75/117 ?

Pour répondre à cette question, la CJCE rappelle les termes de la directive qui prescrit l'élimination dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération de toute discrimination fondée sur le sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale à cet

effet, un système de classification doit être basé sur des critères communs.

La Cour conclut, après avoir examiné les arguments développés par les parties intéressées "que la Directive ne s'oppose pas à ce qu'un système de classification professionnelle utilise pour déterminer le niveau de rémunération, le critère de l'effort ou de la fatigue musculaire ou celui de la pénibilité physique du travail, si, compte tenu de la nature des tâches, le travail à accomplir exige effectivement un certain développement de force physique, à condition que, par la prise en considération d'autres critères, il parvienne à exclure, dans son ensemble, toute discrimination fondée sur le sexe".

Ainsi, le fait de pondérer le critère de la pénibilité du travail à l'aide d'autres critères remet en cause sa suprématie pour en faire un critère parmi d'autres.

La CJCE précise encore "que les critères conditionnant le classement dans différents niveaux de rémunération doivent assurer la même rémunération pour un même travail objectivement donné, qu'il soit accompli par un travailleur masculin ou un travailleur féminin ; que le fait de se baser sur des valeurs correspondant aux performances moyennes des travailleurs d'un seul sexe, pour déterminer dans quelle mesure un travail exige un effort ou occasionne une fatigue constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, interdite par la Directive ; que toutefois, pour qu'un système de classification professionnelle ne soit pas discriminatoire dans son ensemble, il doit prendre en considération, dans la mesure où la nature des tâches à accomplir dans l'entreprise le permet, des critères pour lesquels les travailleurs de chaque sexe sont susceptibles de présenter des aptitudes particulières.

Ces exigences quant aux critères de classification sont-elles réellement

¹⁹ CJCE 13 mai 1986 Bilka attendu 37 Rec. 157.

²⁰ CJCE 1er juillet 1986 aff.237/85 Rec. 2101.

respectées en pratique ? La recherche sur ce point reste à faire.

LES RESISTANCES FRANCAISES A LA REALISATION DE L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Comme le souligne Annette Jobert²¹, "l'histoire des systèmes de classification d'emplois négociés au niveau des branches et qui établissent des hiérarchies professionnelles et salariales montre la grande continuité des systèmes de classement, la tendance à la reproduction des hiérarchies d'emplois enfin la difficulté et la complexité des négociations tendant à modifier les règles existantes souvent intimement liées aux identités professionnelles et aux représentations...". On comprend dès lors que perdurent les discriminations envers les femmes. D'autant que dans ces questions difficiles, le rôle du juge n'est pas neutre. Mais très peu d'affaires viennent devant les juridictions civiles et le caractère très aléatoire de telles procédures peuvent également expliquer la faiblesse quantitative de ce contentieux avant comme après la loi de 1983. La Chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas en effet modifié sa jurisprudence depuis la loi de 1983 et la Chambre criminelle n'a eu à connaître que d'une seule affaire.

Plusieurs raisons d'ordre plus général peuvent sans doute expliquer la relative absence de débat sur les questions d'égalité hommes/femmes.

La plupart des affaires introduites ne sont pas traitées sur le fondement de la discrimination mais sur d'autres fondements juridiques plus classiques tels que le licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dispositions relatives à la grossesse...

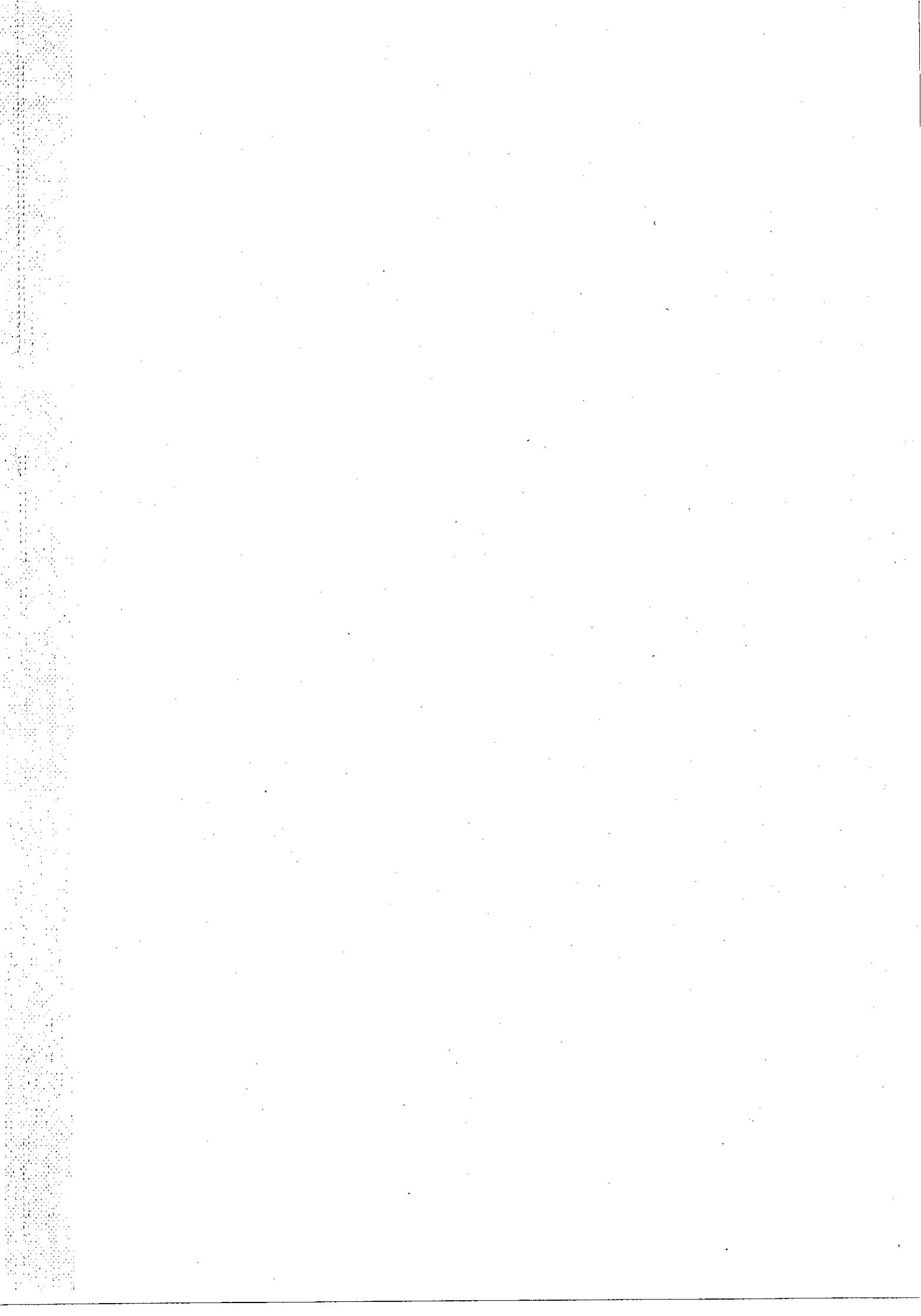
²¹ préc. note 3.

Il se peut d'une part que les situations de fait ne soient pas lues comme discriminatoires. Ni la salariée, ni le syndicat, ni l'avocat ne pensent à ce fondement juridique. Il se peut également que le fondement juridique de la discrimination ne paraisse pas assez sûr pour initier un contentieux compte tenu de l'interprétation des juges. Une récente recherche atteste de l'exactitude de cette analyse²².

Il n'est pas sûr, en effet, qu'à l'exception des discriminations directes, il y ait une "culture" anti-discriminatoire en France. Il y aurait plutôt une conception "paternaliste" de l'égalité. Il est courant d'entendre parler de la législation française comme d'une législation en avance sur le plan social par rapport à d'autres pays de la Communauté, de la remise en cause des acquis sociaux par le droit communautaire. Cette conception de l'égalité est d'abord une conception qui maintient les différences, qui met l'accent comme en matière de classifications professionnelles sur les différences physiques.

Il ne faut pas, dès lors, s'étonner que dans l'interprétation des juges, le concept d'égalité ne soit pas à la différence du droit communautaire un concept fort, seul moyen pourtant d'assurer le respect d'un droit fondamental.

²² H. MASSE-DESSEN, M.-T. LANQUETIN "Equality litigation utilisation project" Rapport France 1995.



POLYTECHNI- CIENNES

=

POLYTECHNI- CIENS ?

par
Catherine Marry
Sociologue
LASMAS-IRESCO-CNRS

En 1972, l'Ecole Polytechnique, la plus prestigieuse des écoles d'ingénieurs s'est ouverte aux femmes. Cette première promotion "mixte" comptait 7 femmes (sur 315, soit 2%) dont la major, Anne Chopinet-Duthilleul. En 1994, l'Ecole fêtait son bicentenaire. Elle a accueilli cette année là 47 filles sur 400 soit 12%. Ce score, le plus élevé depuis 23 ans, s'est confirmé en 1995, année qui a vu se répéter l'évènement de 1972; c'est à nouveau une fille qui a été reçue première. Ces chiffres ne remettent pas en cause la prééminence masculine dans les études et métiers scientifiques et techniques, particulièrement marquée dans les plus "grandes" écoles qui ouvrent l'accès aux positions de pouvoir dans l'Etat et les entreprises (Marry, 1995, Ferrand, Imbert, Marry, 1996). Ils témoignent toutefois de l'ouverture d'une brèche dans le monopole, longtemps exclusif des hommes, dans ces domaines et s'inscrivent dans un mouvement continu de progression des femmes dans les études et professions supérieures (Marry, 1989, Duru-Bellat, 1990, Baudelot, Establet, 1991, Terrail, 1992).

Une enquête récente auprès de polytechniciens et de polytechniciennes des promotions 1972-90¹, révèle toute-

¹ L'enquête, financée par le CNES, a été réalisée dans le cadre du Bicentenaire de l'Ecole Polytechnique sous la responsabilité d'Anne Chopinet-Duthilleul. Cette dernière a réuni un petit groupe de polytechniciennes et de sociologues (Michèle Ferrand, Françoise Imbert du CSU-CNRS et moi-même) pour élaborer et tester le questionnaire. 412 réponses ont été exploitées sur les 900 questionnaires envoyés à la totalité des polytechniciennes des promotions 1972 à 1990 (376) et à un nombre un peu plus élevé de polytechniciens des mêmes promotions (524). Nadia Mercier en a assuré le codage, le LASMAS la saisie informatique, Félicité Desnétumières les tris en SAS. J'ai présenté les résultats à une journée or-

fois des différences très notables dans les salaires et carrières des uns et des autres en dépit de cursus scolaires antérieurs (encore) plus brillants -50% d'entre elles, 36% d'entre eux ont obtenu une mention " très bien " au bac et d'une origine sociale comparable voire plus élevée : leurs pères occupent des professions supérieures dans les mêmes proportions massives que ceux des garçons (82%) et leurs mères sont à la fois plus souvent diplômées du supérieur, " scientifiques " et actives, le plus souvent comme enseignantes du secondaire et du supérieur.

Un tel constat rejoint celui observé à propos de l'ensemble des diplômés des écoles d'ingénieurs (Marry, 1989, 1992, 1995) et dans toutes les recherches sur les femmes dans les professions supérieures (Laufer, 1982, Meynaud, 1988, Crompton R. et Le Feuvre N., 1992, Bauer et Bertin-Mourof, 1994...). Il est le plus souvent interprété comme le résultat de mécanismes d'auto-sélection/exclusion des femmes des emplois les plus élevés et les plus rémunérateurs, liés aux obligations familiales qui continuent à peser sur elles plus lourdement que sur les hommes. Pour

organisée le 21 juin 94 à l'initiative de quelques élèves présentes à l'Ecole avec le soutien scientifique de Jacqueline Laufer et de moi-même et l'appui du leur professeur de physique à l'Ecole, Claudine Hermann. Ils ont été publiés dans La Jaune et la Rouge (août-sept. 94) avec un résumé des débats qui ont suivi. Une comparaison des résultats sur la situation à la sortie de l'Ecole avec ceux fournis par le Bureau des carrières de l'X fait apparaître une légère sur-représentation des meilleurs classés à l'X (ayant opté pour les Corps), sans doute les plus enclins à répondre à une enquête lancée dans le cadre d'une célébration de leur Ecole. Il est possible a contrario que l'enquête sous-estime les destinées atypiques. Des entretiens sont en cours auprès d'une trentaine de répondants à l'enquête postale, sélectionnés à partir de leurs configurations familiales et de carrière.

tenter d'échapper aux pièges et impasses des débats sur les comparaisons hommes/femmes en termes d'inégalités (opposition d'une lecture " optimiste "2 et " pessimiste ") tout en refusant de postuler l'incomparabilité des destins des hommes et femmes au nom de la " différence " irréductible entre les sexes, je propose d'interroger ce constat et son interprétation en élargissant la comparaison :

1/ aux femmes entre elles et notamment entre celles de différentes générations : des polytechniciennes, de leurs mères et de leurs grands-mères. Les évolutions conduisent alors à adopter un point de vue positif sur la " place des femmes "3 dans la société, tout au moins dans ces catégories sociales privilégiées.

2/ Aux familles et carrières des polytechniciens et polytechniciennes : l'unité observée n'est plus l'individu mais le " ménage " (au sens INSEE du terme) qui peut être constitué d'une personne seule (carrière unique de l'homme ou de la femme célibataires), d'un homme actif et d'une femme inactive (carrière unique du mari) ou de deux actifs à carrière plus ou moins " égale ". Ces différentes configurations de ménages renvoient à des types de division familiale du travail (Barrère-Maurisson, 1992). On observe un glissement, au fil des générations, d'un mode de division fondé sur l'investissement prioritaire des capitaux scolaires et sociaux de l'homme dans

2 Nicole Gadrey (1995) souligne avec raison le risque d'une occultation ou minoration des inégalités, qui perdurent voire s'accroissent entre hommes et femmes, dans le champ de la formation et de l'emploi.

3 Titre d'un ouvrage récent rassemblant les contributions à un colloque préparatoire à la 4ème Conférence mondiale sur les femmes de Pékin (La Découverte, Collection Recherches, 1995).

la sphère professionnelle et de ceux de la femme dans la sphère domestique (soutien à la carrière du mari et attention particulière apportée à la réussite scolaire des enfants) à un mode de gestion conjugué de deux carrières professionnelles plus ou moins égales et d'un partage un peu moins inégal du travail domestique. Mais l'asymétrie perdure et semble pouvoir rendre compte d'une partie des inégalités de salaires et de carrières, au-delà des différences dans les emplois occupés. Les polytechniciens investissent plus fortement et plus exclusivement la "carrière". Cet investissement est facilité par la présence d'une épouse fortement dotée scolairement et plus "disponible" pour la famille (inactive ou active à temps partiel ou moins "plein"). Les polytechniciennes doivent non seulement "concilier" une vie familiale et professionnelle intenses, mais, plus encore que les polytechniciens, leur vie professionnelle et celle de leur conjoint, toujours "actif" et souvent polytechnicien.

**GRAND-MÈRE INSTITUTRICE,
MÈRE ENSEIGNANTE DE LYCÉE,
FILLE POLYTECHNICIENNE**

Les polytechniciennes de l'enquête, nées dans les années 1950 à 1970, s'inscrivent dans des lignées de femmes particulièrement dotées scolairement et socialement. De la génération de leurs grands-mères (maternelle et paternelle) à celle de leur mère, on observe un déplacement vers le haut des diplômes obtenus et leur valorisation plus fréquente sur le marché du travail dans des professions très qualifiées du salariat. Environ 40% des grands-mères aurait exercé une activité professionnelle⁴, comme agricultrices, artisanes

ou commerçantes ou dans des professions intermédiaires qualifiées du salariat (secrétaires, institutrices...). 3% seulement ont été ouvrières. 60% des mères étaient actives lors de l'entrée à l'X de leur fille, 48% à temps complet, 13% à temps partiel. Les professions d'indépendantes de ces mères ne sont plus celles de l'agriculture ou du commerce mais de médecin ou de pharmacienne et, dans le salariat, elles exercent surtout des "professions intellectuelles supérieures".

La figure de l'enseignante domine dans ces familles mais se transforme : les grands-mères étaient des institutrices, les mères sont devenues enseignantes, agrégées ou certifiées, du secondaire voire du supérieur. Peu de mères exercent le métier d'ingénieur ou de cadre du privé mais celles qui ont suivi une formation supérieure en sciences au sens large du terme (incluant la médecine et la pharmacie) sont très sur-représentées par rapport aux diplômées du supérieur de leur génération (49% contre 16%). Mariées à un cadre supérieur d'entreprise ou appartenant à la haute fonction publique (60%), diplômé d'une grande école d'ingénieur et parfois polytechnicien (7%) ou à un enseignant de lycée ou de l'université (20%), la plupart d'entre elles ont travaillé (85%) mais plus de la moitié a interrompu, de façon plus ou moins longue voire définitive, leur activité professionnelle (parfois leurs études) pour soutenir la carrière de leur mari, le suivre dans ses nombreuses pérégrinations professionnelles et se consacrer à l'éducation de leurs (nombreux) enfants. Leurs filles ont épousé (plus sou-

⁴ Ce chiffre n'est qu'une estimation fondée sur l'hypothèse que l'on peut considérer comme "sans profession" les grands-

mères mentionnées comme telles par leur petite-fille et celles dont cette dernière ne connaissait pas la profession (le taux de non-réponses est de 20%, il n'est que de 4% pour les mères).

vent encore)⁵ un polytechnicien ou un ingénieur diplômé d'une autre grande école et ont eu beaucoup d'enfants. La très grande majorité d'entre elles (98%) poursuivent une carrière de cadre supérieur ou de chercheur dans de grandes entreprises, publiques ou privées. L'asymétrie entre les familles qu'elles ont formées et celles des polytechniciens s'est atténuée aussi mais perdure.

DE LA CARRIÈRE UNIQUE À LA GESTION DE DEUX CARRIÈRES PLUS OU MOINS (IN)ÉGALES

La possession d'un diplôme élevé ne semble pas avoir contrarié l'inclination au mariage et à la maternité des polytechniciennes qui est proche de celle des polytechniciens. Dans les promotions entrées dans la vie active, dont l'âge se situe entre 26 et 42 ans, 80% des polytechniciennes comme des polytechniciens sont mariés et exceptionnellement divorcés (1% des premières, 3% des seconds). Les deux-tiers ont des enfants. Elles sont un peu moins nombreuses à avoir des familles très "nombreuses" (quatre ou plus) mais se distinguent d'autres catégories de femmes cadres (celles de la banque par exemple) par une fécondité élevée: un tiers d'entre elles en a (déjà) trois et un autre tiers, deux. Cette proximité des familles des polytechniciens et polytechniciennes est renforcée par les choix matrimoniaux des secondes : plus de la moitié a épousé un X qu'elles ont rencontré le plus souvent pendant leur scolarité à l'École, parfois avant (en classe préparatoire) ou après (sur le lieu de travail.). La quasi-totalité des autres ont épousé un diplômé d'une grande école d'ingénieur. Seules 15% échappent à cette extrême homogamie. L'homogamie scolaire et sociale des polytechniciens est très forte aussi

mais ne peut avoir les mêmes caractéristiques disciplinaires! 60% de leurs épouses ont un niveau égal ou supérieur à Bac+5. Ce sont souvent des "scientifiques" et des diplômées de grandes écoles⁶ mais aussi des universitaires et des littéraires.

L'asymétrie la plus nette est dans le rapport à l'activité. Tous les conjoints des polytechniciennes travaillent; 90% exercent des professions supérieures. Ils sont le plus souvent "directeurs" dans de grandes entreprises de l'industrie, de la banque, de l'administration ou de la recherche publique. L'activité à temps plein des épouses des polytechniciens s'est fortement accrue des promotions les plus anciennes (celles des années 70) aux plus jeunes (années 80) mais la carrière unique ou prédominante du mari concerne encore une forte minorité : 42% des conjointes des X de 33 à 42 ans n'exercent pas (ou plus) d'activité professionnelle et 23% occupent un emploi à temps partiel, respectivement 15% et 23% de celles mariées à des X plus jeunes (26 à 32 ans). Elles occupent massivement des professions supérieures de cadres dans le secteur privé (40%) ou public (6%), d'enseignantes ou chercheurs (18%) ou dans les secteurs de l'édition, du journalisme ou de l'art (8%). 20% sont infirmières, institutrices ou secrétaires de direction.

Les couples formés par les polytechniciennes se trouvent ainsi, plus souvent encore que ceux des X, confrontés à la gestion d'une double carrière, notamment aux problèmes de mobilité géographique qu'implique souvent une mobilité professionnelle. Cette asymétrie s'exprime dans l'évaluation que les unes et les autres portent, au début de l'année 1994, sur les différences de carrière et de rémunération avec leur

⁵ Pour plus de la moitié d'entre elles (cf. tableau 1b p. 83)

⁶ de l'X (7%), l'ENS (3%), d'autres grandes écoles d'ingénieur (8%), de l'ENA (4%), d'HEC (7%)...

conjoint, résumée dans les deux tableaux 1a. et 1b. p. 83⁷.

Les polytechniciens sont plus nombreux que les polytechniciennes à déclarer une carrière plus rapide et des rémunérations plus élevées que celles de leur conjoint. Ceux qui jugent la comparaison des deux carrières « impossible » sont, de fait, dans des positions « incomparablement » supérieures (ils « dirigent », elles enseignent à mi-temps...). Très peu considèrent que leur « évolution a été moins rapide » même lorsque leurs rémunérations actuelles sont inférieures. Les polytechniciennes ont une appréciation plus « égalitaire » de la double carrière dans leur couple. Une majorité d'entre elles estime, à la date de l'enquête, que leur carrière est « équivalente » à celle de leur mari; une minorité la perçoit même comme supérieure. Cette perception de l'égalité professionnelle dans le couple semble encore moins liée que pour les hommes à la rémunération. Comme eux, elles déclarent leurs carrières « équivalentes » lorsque leurs salaires actuels sont proches ou inférieurs, mais aussi, contrairement à eux, quand ils sont supérieurs. Celles qui jugent la comparaison « impossible » sont (à la différence des polytechniciens mais un peu comme les épouses de ceux-ci) le

⁷ Ces tableaux reprennent les réponses à deux questions posées dans l'enquête : la première était formulée ainsi : « Votre rémunération de 1992 a-t-elle été : égale à celle de votre conjoint, supérieure, inférieure. Un quatrième item portait sur les « non concernés : conjoint sans activité professionnelle ». La deuxième : « Si vous deviez caractériser vos deux carrières, diriez-vous : que vous avez eu une évolution plus rapide que votre conjoint, qu'elles sont équivalentes, que vous avez eu une évolution moins rapide, qu'il y a eu alternance entre la progression professionnelle de l'un et de l'autre ». Ce dernier item a recueilli peu de réponses et elles ont été regroupées avec l'item « équivalentes ».

plus souvent engagées dans des carrières moins évolutives (elles sont dans la recherche publique, ils sont consultants ou chefs d'entreprise) mais parfois aussi les « dépassent ». Il semble en effet moins légitime pour une femme, même polytechnicienne, de se juger « supérieure » à son mari (au moins sur le plan de la carrière!). Ces dernières font part, dans les entretiens, des difficultés conjugales et sociales à vivre (et dire) cette asymétrie sexuée renversée. L'asymétrie plus « normale » des modes de division familiale du travail permet d'éclairer l'analyse qui suit des écarts de salaires et de carrières entre polytechniciens et polytechniciennes des mêmes promotions.

LES DESTINÉES PROFESSIONNELLES DES POLYTECHNICIENNES ET DES POLYTECHNICIENS : PROXIMITÉ ET DIFFÉRENCES

L'emploi continu de cadre supérieur à temps (très) plein est le mode dominant d'activité professionnelle des polytechniciennes comme des polytechniciens -98% d'entre elles⁸, 100% d'entre eux sont « actifs » et exercent des « professions intellectuelles supérieures ». Leur diplôme prestigieux les protège du déclassement et du chômage : aucune n'a déclaré cette situation (qui concerne 3 polytechniciens). Mais les passages par l'inactivité et le temps partiel demeurent une alternative offerte aux seules femmes.

L'inactivité professionnelle : l'ambivalence d'un « choix »

Quelques polytechniciennes (5 soit 2%) se sont déclarées « au foyer ». Trois n'ont jamais travaillé. Se déclarer « inactive » professionnellement implique, pour ces femmes très diplômées

⁸ Parmi celles qui ne sont plus en cours d'études.

et dont les études ont été payées par l'Etat, d'aller à l'encontre de la norme sociale aujourd'hui dominante et de subir une certaine désapprobation, notamment de la part de leurs anciennes camarades d'Ecole. Issues de familles bourgeoises et catholiques " traditionnelles ", toutes mettent en avant le plaisir et l'importance de leur rôle de mère. Pour deux que nous avons rencontrées, ce " choix " pour la famille semble le corollaire d'un projet flou voire d'un refus du travail -elles se sont orientées vers l'X par la seule logique d'excellence scolaire. Pour les trois autres l'ambivalence est plus grande -l'entrée en activité a été et demeure " souhaitée " mais s'avère impossible du fait de la mobilité géographique répétée du conjoint et/ou de naissances nombreuses et rapprochées.

Le temps partiel, un temps bien plein

8% des polytechniciennes travaillent à temps partiel. Cette proportion est inférieure à celle de l'ensemble des femmes françaises (24% en 1994) et à celle des femmes cadres et mères de famille " nombreuse " ⁹. Ce sont ces dernières toutefois qui optent le plus souvent pour cette forme de travail qui correspond à un investissement fort dans la famille et l'éducation des jeunes enfants mais représente aussi une aspiration plus générale à une carrière qui permette de concilier une vie professionnelle qu'elles jugent pour la plupart " passionnante " et une vie " personnelle ". Cette aspiration est exprimée par les hommes et croît avec la taille de leur famille mais elle ne se traduit pas (de façon visible) dans les chiffres : aucun (au moins dans l'enquête) ne travaille à temps partiel et l'on observe

même une progression constante du nombre d'heures de travail par semaine au fil du temps et de la croissance de la taille de leur descendance (Tableau 3 p.84 et 85). Pour les polytechniciennes, la reconnaissance de leur titre et l'ouverture qu'il autorise sur des postes de responsabilité dans le secteur public (l'administration) ou dans les grandes entreprises liées à l'Etat (EDF, CNES, CEA...) leur offre, plus qu'à d'autres, notamment qu'aux cadres du secteur privé, les moyens de choisir de travailler moins. Ce temps " réduit " demeure toutefois marginal et parfois coûteux ; coûteux du point de vue d'une carrière " au masculin " -il est antinomique le plus souvent avec l'occupation de postes " opérationnels " impliquant l'encadrement d'un nombre important de personnes et freine ainsi leur progression hiérarchique et salariale- et d'une carrière au " féminin " -leurs quatre journées de travail sont très " pleines " et leur journée " libre ", le mercredi, bien peu libre. Dans une organisation du travail des cadres dans laquelle la norme (celle d'hommes qui n'assument pas les charges familiales et dont les épouses ne travaillent pas toujours) est de rester tard le soir, y compris dans l'administration et les grandes entreprises publiques plus tolérantes à l'égard de cette forme de travail, elles ont du mal, en effet, à faire respecter leur journée d'absence. L'engagement dans des carrières à plein temps n'efface pas les différences, qui se cristallisent dans les rémunérations.

Des rémunérations moyennes inférieures pour les polytechniciennes

Le tableau 2 (situé p. 84) témoigne d'écart entre les rémunérations des polytechniciens et des polytechniciennes qui travaillent à temps plein au détriment de ces dernières.

Ces écarts sont proches de ceux observés sur l'ensemble de la population

⁹ Au 1er janvier 1993, d'après l'enquête du CNISF, 16% des femmes ingénieurs diplômées, mères de trois enfants ou plus travaillaient à temps partiel (Marry, 1995).

des ingénieurs diplômés en activité en 1992 (autour de 19%)¹⁰ : l'accès à un niveau "égal" de diplôme (celui de l'X) les atténue donc peu. Ce résultat confirme celui, maintes fois observé, dans les recherches sur les différences de salaires hommes/femmes (Silvera, 1995). Il renvoie largement, comme l'indiquent aussi ces recherches, aux types d'emplois exercés, notamment aux différences entre secteurs d'activité et fonctions exercées.

Les polytechniciens travaillent plus souvent dans des entreprises privées, les polytechniciennes dans l'administration

Parmi les 49 polytechniciens et 16 polytechniciennes ayant déclaré avoir gagné plus de 400KF en 1992 (soit respectivement 33% et 14% de l'ensemble), les deux-tiers travaillaient dans une entreprise privée. Les distributions des salaires entre hommes et femmes sont toutefois aussi inégalitaires dans l'administration; 3% seulement des femmes y atteignent des niveaux de rémunération supérieurs à 400KF pour 17% des hommes. Dans les entreprises privées elles sont 28,5% à se situer dans ces tranches de salaires pour 39% des hommes.

A l'issue de leur scolarité à l'X, les garçons et les filles des promotions 1972-90 se sont orientés dans des proportions un peu différentes dans les trois grandes voies qui leur sont ouvertes¹¹. Celle

¹⁰ Exploitation secondaire de l'enquête du CNISF de 1993 sur la situation des ingénieurs en France, réalisée par Irène Fournier-Mearelli, ingénieur de recherche au CNRS (LASMAS).

¹¹ La scolarité à l'X dure 4 ans dont une année passée au service militaire (y compris pour les filles). Ils sont alors élèves-fonctionnaires (du Ministère de la Défense) et rémunérés. Ils suivent ensuite une formation complémentaire de deux années dans

des Corps de l'Etat a accueilli près de la moitié d'entre eux et d'entre elles, cette part étant plus faible dans les cinq dernières promotions que dans les cinq premières, du fait d'une réduction du nombre des places offertes. Les Corps des Mines, des Ponts et des Télécom, qui accueillent les mieux classés à la sortie de l'X, rassemblent 55% des polytechniciens de notre enquête entrés dans un corps, 35% des polytechniciennes; ceux de l'ENGREF (Eaux et Forêts) et de l'ENSAE (INSEE) accueillent une part plus élevée de celles-ci)¹². Lorsqu'elles n'entrent pas dans un Corps, les filles optent un peu plus souvent pour la recherche, moins pour une Ecole d'application.

L'analyse des emplois occupés par les unes et les autres conforte ces différences. L'ensemble de notre population se répartit de façon similaire entre les différentes catégories de cadres supérieurs mais on observe, des promo-

un Corps pour les mieux classés, pour les autres dans une Ecole d'application (les Mines, les Ponts, les Télécomm, l'Agro, l'ENSAE...) ou dans une formation par la recherche (DEA et thèse).

¹² 18,5% et 14% pour respectivement 5% et 4% des X. Les chiffres exhaustifs communiqués par le Bureau des carrières de l'X font apparaître une légère sur-représentation des Corpsards dans cette enquête mais les tendances selon le sexe et les promos sont les mêmes. Les filles sont un peu moins représentées dans le haut du classement de sortie qui ouvre la porte des Corps les plus prestigieux en dépit d'une amélioration de leur classement d'entrée. Ce résultat paradoxal au regard de leur meilleure réussite scolaire antérieure s'explique sans doute par leur plus grande polyvalence scolaire : elles sont peut-être un peu moins "excellentes" en maths et physique, un peu plus dans les matières littéraires. Le fait qu'elles aient, plus souvent (encore) que les garçons, été présentées au concours général dans des matières littéraires, un peu moins souvent en maths et physique plaide pour cette hypothèse.

tions les plus anciennes à celles de 1985-87, une diminution continue et importante chez les polytechniciens de la part des premiers emplois de cadres de la fonction publique au profit des catégories de cadres des entreprises privées, les proportions s'inversant des promotions 1972-76 (deux-tiers dans l'administration, un tiers dans le privé) à celles de 1985-87 (un tiers/deux-tiers). Parmi les polytechniciennes des différentes promotions la part des premiers emplois dans la Fonction Publique est restée à peu près stable (autour de 40-50%). 18% d'entre elles (6% des X) dépendent des Ministères de l'Agriculture et de l'Economie et des Finances. Dans toutes les promotions, elles sont moins nombreuses que les X à débiter dans un emploi du secteur privé, qu'il s'agisse de l'industrie ou des services.

Ces différences s'accroissent lorsque l'on considère les emplois occupés à la date de l'enquête, les polytechniciennes "pantouflant"¹³ moins que les X. Dans leur ensemble, elles ne sont, en 1994, que 24% pour 45% des X à travailler dans le secteur privé. Lorsqu'elles s'y dirigent, elles optent de préférence pour des secteurs dans lesquels les traditions et l'hégémonie masculine sont moins anciennes et prégnantes (les organismes de recherche sur l'environnement ou la santé plutôt que l'industrie de l'armement et de la construction aéronautique). La concurrence avec les hommes y est moins rude, notamment avec ceux qui sont plus âgés et moins diplômés qu'elles. Elles ont fait une percée notable dans le monde de la Banque mais ont moins investi que leurs camarades de promotion les emplois nouveaux et lucratifs de

"consultant" (conseil aux entreprises). Certaines ont préféré rester dans des emplois plus "sûrs" de l'administration ou de grandes entreprises d'Etat pour protéger leur famille des risques pris par leur mari dans ce type d'emplois (notamment lorsque ce dernier créait son entreprise).

Les polytechniciennes sont plus souvent dans des postes d'études et recherches.

44% des polytechniciennes, 34% des polytechniciens exerçaient, en 1993, des fonctions d'études et de recherche dans le secteur public ou privé. Les diplômés de l'X se destinent plus rarement encore que les autres diplômés des écoles d'ingénieurs à des postes d'encadrement dans la production, les femmes moins encore que les hommes (4%/10%). Elles sont aussi nombreuses dans des postes d'"administration-gestion-finances" (25%) et d'informatique (6%) mais seules à occuper des emplois dans les départements des Ressources Humaines.

En dépit de ces orientations des polytechniciennes vers des secteurs et fonctions plus ouverts aux femmes, leur entourage professionnel demeure très largement un monde d'"égaux" par le rang (il s'agit à 80% de cadres) mais à forte hégémonie masculine (20% de ces derniers sont "uniquement", 60% "surtout" des hommes).

Un travail très intense mais une emprise un peu moindre du travail professionnel sur les polytechniciennes.

Polytechniciens et polytechniciennes travaillent tous de façon très intense. Les trois-quarts ont des horaires qui vont au-delà de 40 heures par semaine, 37% dépassent 50 heures, 70% des unes comme des autres disent travailler le soir et/ou le week-end. Cette emprise

¹³ C'est à dire qu'elles quittent moins la Fonction Publique pour une entreprise du secteur privé ou nationalisé. Ces différences selon le sexe sont proches de celles observées par M. Bauer et B. Bertin-Mourof à propos des énarques (1994).

extrême du travail professionnel est un peu moins répandue chez les polytechniciennes. Alors que près de la moitié des X et 70% des pères de familles comptant 3 ou 4 enfants déclarent de tels horaires, c'est le cas "seulement" du quart des polytechniciennes. Cette proportion est plus élevée parmi les mères de trois enfants (37%), mais chute à 12% parmi celles (peu nombreuses) qui en ont quatre (Tableau 3b, p. 85).

Une mobilité professionnelle et géographique plus forte des X.

Les X des promotions 1972-76 sont plus nombreux que leurs camarades féminines à avoir occupé plus de cinq postes différents (46% contre 12%). Dans les promotions des années 85-87, 47% des hommes, 63% des femmes sont toujours dans leur premier poste, 25% des premiers, 6% des secondes en ont occupé trois. Le motif principal de changement d'emplois invoqué par les polytechniciens, hommes et femmes, est presque toujours d'ordre professionnel -intérêt du travail, perspective d'une promotion ou d'une meilleure rémunération- ou d'ordre personnel -"envie de changer, de bouger..."; mais les polytechniciennes sont les seules (20% d'entre elles) à mentionner comme décisifs des motifs familiaux tels que la mobilité du conjoint, le mariage ou la maternité. Cette plus grande mobilité professionnelle des X va de pair avec une mobilité géographique plus fréquente. Un polytechnicien sur cinq, un peu plus d'une polytechnicienne sur dix, ont travaillé au moins une fois dans leur carrière à l'étranger (pour la moitié aux USA). Ces dernières sont aussi plus nombreuses à être restées à Paris ou dans la région parisienne (59%, 37% des X). Il est plus facile en effet de concilier leur mobilité professionnelle avec celle de leur conjoint, sans mobilité géographique trop importante. Les plus mobiles des polytechniciens, qu'il s'agisse de ceux

partis travailler en province ou à l'étranger, sont en effet ceux des promotions les plus anciennes dont 42% des épouses ne travaillent pas. Mais il faut souligner que les polytechniciennes mariées sont aussi nombreuses que les célibataires à avoir quitté la métropole, entraînant ou suivant leur conjoint dans cette mobilité, voire acceptant une séparation provisoire.

Les polytechniciennes "dirigent" moins

Le titre prestigieux et reconnu dans les carrières de l'administration comme dans celles des grandes entreprises autorise un accès rapide à des postes de cadres qui "encadrent", c'est à dire à des positions hiérarchiques les mieux rémunérées¹⁴. Les polytechniciennes en bénéficient et occupent, à moins de 40 ans, plus souvent de tels postes que celles qui sont sorties de moins "grandes" écoles¹⁵. Les deux-tiers ont des personnes sous leur responsabilité directe; le quart dirige des équipes ou services comptant 10 personnes ou plus. Cet accès aux positions supérieures demeure toutefois plus limité pour elle que pour les polytechniciens: en 1994, 38% d'entre elles y sont parvenues, 53% d'entre eux (Tableau.3a p. 84).

L'ensemble de ces différences sexuées renvoient à rapport différent à la famille, à la carrière et, plus largement, à l'ensemble de la vie. A une question sur ce qui leur "semble le plus important dans leur carrière" elles répondent en

¹⁴ Les "positions supérieures" salariées comprennent les directeurs, DG, PDG, les chefs de service, les ingénieurs en chef. Les consultants (surtout des hommes, peu nombreux mais dont les salaires sont très élevés) sont répartis selon leur statut, entre "indépendants" et "ingénieurs".

¹⁵ 38% d'entre elles sont "directeurs" ou chefs de service, 22% des secondes

majorité comme à eux : "s'épanouir personnellement" et "travailler sur des sujets passionnants". Des plus jeunes (les moins de 30 ans) aux moins jeunes (35-42 ans), une autre réponse vient au premier plan : celle de l' "équilibre entre la vie professionnelle et personnelle". Elle est toujours plus fréquente de la part des polytechniciennes. A tous les âges, « accéder à des responsabilités élevées » n'est mentionné comme « le plus important » que par une minorité mais cette minorité est plus masculine que féminine (18%/3%). Les responsabilités familiales et professionnelles sont en effet assumées et anticipées de façon différente selon le sexe. Le titre de polytechnicien module, sans les faire disparaître, ces différences. Les polytechniciens investissent plus fortement les carrières promotionnelles, dès leur entrée au travail et de façon croissante au fil du temps et de la taille de leur descendance. Cet investissement est (un peu) moins intense pour les polytechniciennes. L'équilibre entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale leur apparaît plus souvent comme "le plus important dans leur carrière" parce qu'il est sans doute à la fois plus valorisé et plus difficile à réaliser pour elles que pour eux. Plus autorisé (ou légitime) socialement car leur "réussite" sociale se mesure moins à l'aune exclusive de la réussite professionnelle, elle-même mesurée en termes de salaires et de progression dans la hiérarchie. Plus difficile à réaliser car leur plus grande "disponibilité" à la famille, qu'elles ont de fait ou qu'elles sont supposées avoir, demeure antinomique avec celle requise par la "carrière" au masculin (horaires fous et flous, réunions tardives, mobilité géographique...) qui prévaut dans leur univers professionnel et celui de leur mari.

Les tableaux 3a. et 3b. (situés p. 84 et 85) résument les effets de ce jeu différent de la famille dans les carrières des polytechniciens et polytechniciennes.

Ils montrent que des différences fortes sont présentes avant même la formation du couple et la naissance des enfants mais qu'elles ne s'accroissent vraiment que dans les familles très nombreuses (4 enfants et plus). Si la mise en couple ne semble pas provoquer leur "infortune" (De Singly, 1989), la présence de nombreux enfants se traduit par une plus grande "fortune" de leurs camarades d'Ecole.

Pour conclure

L'accès des femmes au titre prestigieux de l'Ecole Polytechnique et à des carrières longtemps réservées aux hommes s'inscrit dans un mouvement général d'affirmation de leur place sur la scène scolaire, professionnelle et conjugale. Le caractère parcimonieux de leur présence dans cette Ecole et plus encore dans les postes les plus élevés interdit tout triomphalisme. Mais cette présence, même discrète, interroge la validité et la permanence du modèle masculin et hégémonique de la réussite sociale. A l'instar d'autres femmes dans les professions supérieures (médecine, pharmacie...) (Collin, 1995) elles inventent, parfois à leur insu, de nouveaux comportements d'implication au travail distanciée¹⁶ (Schweitzer, 1995) qui peuvent aussi séduire les hommes. Depuis le début des années 90, la crise n'épargne plus en effet les ingénieurs et touche même certains polytechniciens. Si ces derniers, contrairement aux autres ingénieurs, ne semblent pas rencontrer de difficultés d'insertion, certains, plus "âgés", font l'expérience nouvelle et déstabilisante de la mise à l'écart précoce (préretraite) et du chômage.

¹⁶ Pour reprendre l'expression de Sylvie Schweitzer dans le numéro 1/95 des *Cahiers du Mage*.

Tableau.1a. Les polytechniciens et leur conjointe

| | Promotions 1972-81 | | Promotions 1982-87 | |
|--|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | Carrière | Rémunération | Carrière | Rémunération |
| Supérieure | 69 | 85 | 58 | 75 |
| Egale | 18 | 5 | 25 | 10 |
| Inférieure | 2 | 10 | 10 | 15 |
| Impossible à comparer | 11 | | 7 | |
| Ensemble % (couples à 2 actifs) Eff | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | 48 | 51 | 41 | 40 |
| Non concerné (conjointe inactive) | 37/85 (42%) | | 9/50 (18%) | |

Tableau 1b. Les polytechniciennes et leur conjoint

| | Promotions 1972-81 | | Promotions 1982-87 | |
|-----------------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | Carrière | Rémunération | Carrière | Rémunération |
| Supérieure | 13 | 29 | 7 | 25 |
| Egale | 40 | 20 | 57 | 30 |
| Inférieure | 35 | 50 | 22 | 45 |
| Impossible à comparer | 15 | | 13 | |
| Ensemble % Eff. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | 48 | 54 | 54 | 64 |

Tableau 2. Rémunération annuelle brute en 1992 des polytechniciens et polytechniciennes (en KF)¹⁷

| Promotion | Polytechniciens | | Polytechniciennes | | Ecart en % (1-2/1) |
|-----------|---------------------|----------|---------------------|----------|-----------------------|
| | Rémunération (1) | Effectif | Rémunération (2) | Effectif | |
| 1972-76 | 526,4 | 46 | 409,2 | 23 | 22,3 |
| 1977-81 | 387,0 | 49 | 321,3 | 30 | 17,0 |
| 1982-84 | 294,4 | 26 | 274,0 | 40 | 6,9 |
| 1985-87 | 240,3 | 36 | 200,3 | 37 | 16,6 |

Tableau 3. Carrière et nombre d'enfants des polytechniciens et polytechniciennes (en % de la population active à plein temps)

3a. Les polytechniciens

| | Pas d'enf. | 1 enf. | 2 enf. | 3 enf. | 4 enf. ou + | Ensemble % (Eff.) |
|---|---------------|--------|--------|--------|----------------|----------------------|
| Directeurs, chefs de service | 24 | 50 | 69 | 78 | 94 | 53 (94/175) |
| Salaires sup. ou égal à 400 KF ¹⁸ , | 20 | 33 | 57 | 58 | 93 | 47 (70/155) |
| Encadrent au moins 10 personnes | 19 | 20 | 53 | 57 | 57 | 33 (58/175) |
| Encadrent 50 personnes ou + | 6 | 10 | 14 | 16 | 37 | 13 (23/175) |
| Travaillent plus de 50 heures par semaine | 63 | 46 | 48 | 60 | 87 | 60 (99/166) |
| Répartition selon le nombre d'enfants | 36 | 16 | 16 | 23 | 10 | 100 (166) |

¹⁷ Toutes les modalités de rémunérations (primes...) sont incluses. Celles des X et Xettes des promotions 1988-90, qui sont pour partie des bourses de thèse, n'ont pas été prises en compte. Il faut souligner aussi que très peu de ceux et de celles qui ont accepté de renvoyer leur questionnaire, n'ont pas répondu à cette question (9%)

¹⁸ Un article de Christian Baudelot et de Michel Gollac (1993) sur les "salaires et les conditions de travail" montre que c'est l'exercice du pouvoir dans une entreprise et plus particulièrement l'influence sur la rémunération des subordonnés qui a l'effet positif le plus significatif sur les salaires

3b. Les polytechniciennes

| | Pas d'enf. | 1 enfant | 2 enf. | 3 enf. | 4 ou + | Ensemble % (Eff.) |
|---|------------|----------|--------|--------|--------|-------------------|
| Directeurs | 13 | 46 | 48 | 61 | 75 | 38 (52/139) |
| Salaires sup. ou égal à 400 KF (en 1992) | 12 | 9 | 32 | 35 | 25 | 20 (4/118) |
| Encadrent au moins 10 personnes | 13 | 26 | 35 | 32 | 50 | 24 (34/144) |
| Encadrent 50 personnes ou + | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 3 (5/144) |
| Travaillent plus de 50 heures par semaine | 39 | 21 | 30 | 29 | 25 | 34 (47/138) |
| Répartition selon le nombre d'enfants | 43 | 19 | 18 | 17 | 3 | 100 (144) |

BIBLIOGRAPHIE

BAUDELLOT C., ESTABLET R. (1991), *Allez les filles !*, Seuil.

BARRERE-MAURISSON M.A. (1992) *La division familiale du travail, la vie en double*, PUF.

BAUER M., BERTIN-MOUROT B. (1994), "Les énarquées en entreprise. Etude sociologique sur les femmes devenues cadres d'entreprises de 1960 à 1990", CNRS, *Observatoire des Dirigeants*, Boyden, mars.

BAUDELLOT C., GOLLAC M. (1993) "Salaires et conditions de travail." *Economie et Statistique*, n°265.

COLLIN J. (1995) *Changement d'ordonnance. Mutations professionnelles, identité sociale et féminisation de la profession pharmaceutique au Québec, 1940-1980*, Boréal, Québec.

CROMPTON R. (1995), "Trajectoires féminines dans la Banque et la pharmacie, comparaison France/Grande-Bretagne", *Les Cahiers du Mage*, n°1/95, p.53-61.

DURU-BELLAT M. (1990) *L'école des filles, quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, L'Harmattan.

LEFEUVRE N., WALTERS P. (1993), "Egales en droit? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne", *Sociétés Contemporaines*, numéro spécial sur "Femmes au travail, l'introuvable égalité?", 16, décembre, p.41-62.

FERRAND M., IMBERT, F., MARRY C. "Femmes et sciences : une équation improbable? L'exemple des normaliennes scientifiques et des polytechniciennes", à paraître dans *Formation-Emploi* en 1996.

GADREY N. (1995) "Formation, qualification et mixité" in *La place des femmes*, La Découverte, Recherches, p.552-556.

LAUFER J. (1982) *La féminité neutralisée? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris, éd. Flammarion.

MARRY C. (1989), "Femmes ingénieurs : une (ir)résistible ascension?" *Information sur les Sciences Sociales*, n°2, vol. , pp 291-344.

MARRY C. (1994) "Les femmes ingénieurs : au-delà de l'antinomie entre le métier et la carrière, la famille...", *Cahiers du GEDISST*, n°11, p.73-83.

MARRY C. (1994) "Enquête sur les polytechniciennes", in *La Jaune et la Rouge*, août-septembre, p.97-103.

MARRY C. (1995) "Les scolarités féminines en France dans les années 80 : un bilan contrasté", in *La Place des femmes*, La Découverte.

MARRY C. (1995) "Les femmes ingénieurs et la chimie" in *La chimie dans la société*, G. BRAM, F. CHAMOZZI, A. FUCHS, A. GRELON, C. LANCIANO-MORANDAT et L. MORDENTI Ed., L'Harmattan, p.33-48.

MEYNAUD H. (1988) "L'accès au dernier cercle. A propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises." *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 1, janvier-mars.

SILVERA R. (1995), "Les inégalités de salaires entre hommes et femmes ou comment expliquer ce qui reste « inexplicable »", *La place des femmes*, La Découverte, Recherches, p.546-551.

DE SINGLY F. (1987) *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF.

TERRAIL J.P. (1992) "Destins scolaire de sexes, une perspective historique et quelques arguments", *Population*, n°2, p.645-676.

POLITIQUE FAMILIALE ET ÉGALITÉ DEVANT L'EMPLOI : ambigüité et contradictions des années Mitterrand*

par

Jane Jenson

Politologue

Université de Montréal

Mariette Sineau

Politologue

CEVIPOF-CNRS

* Cette contribution reprend quelques-unes des conclusions du livre publié par les deux auteurs : *Mitterrand et les Françaises. Un rendez-vous manqué* (Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1995).

Se faisant les avocats du droit imprescriptible des femmes au travail, les partis de gauche et notamment le PS se sont toujours montrés hostiles à l'idée même de salarier les femmes pour élever les enfants. Les socialistes prônaient au contraire une politique audacieuse de constructions d'équipements collectifs, qui viendrait aider les familles dans leurs tâches éducatives. Ils se prononçaient en faveur d'une politique familiale qui non seulement n'interférerait pas avec l'autonomie économique des femmes mais encore serait aussi neutre que possible au regard des projets démographiques des individus.

Pourtant, la vision égalitaire de la politique familiale promise par les socialistes en 1981 ne va pas résister longtemps à l'épreuve du pouvoir. Elle va faire les frais tant de l'aggravation de la crise économique que du retour à des politiques familialistes que l'on croyait périmées.

LE PROJET SOCIALISTE OU LA PROMESSE D'UNE POLITIQUE FAMILIALE ÉGALITAIRE

Lorsque le candidat socialiste élabore son programme pour l'élection présidentielle de 1981, l'âge d'or de la politique familiale est révolu depuis longtemps : période - celle de l'après-seconde guerre mondiale - durant laquelle les femmes étaient largement définies par leur identité maternelle et les prestations familiales considérées comme l'expression la plus importante de la solidarité nationale. Le *leader* socialiste est de ceux qui préconisent une politique familiale plus moderne, adaptée à l'état des moeurs, en phase avec les nouvelles données sociologiques (en particulier la participation croissante des femmes à l'activité économique). Il considère qu'une des fonctions essentielles de la politique familiale est de rendre compatible, si-

non facile, l'exercice d'une activité professionnelle avec les tâches éducatives. Ainsi, les femmes pourront choisir de travailler ou de rester à la maison, sans être contraintes, par les circonstances économiques ou la pression sociale, de privilégier l'une ou l'autre des solutions. De tels changements dans la formulation de la politique familiale s'avèrent importants pour deux raisons. D'une part, ils impliquent qu'on ait reconnu l'emploi féminin comme faisant partie intégrante d'une certaine forme de modernité sociale, qu'on ait accepté son caractère "irréversible". D'autre part, ils admettent implicitement l'obsolescence des représentations traditionnelles¹ des rapports sociaux de sexes, pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, à la maison comme au travail.

Dans sa marche vers l'Élysée, François Mitterrand affiche clairement son intention de mettre en oeuvre cette conception "moderne" de la politique familiale. Le projet socialiste de 1980 n'hésite pas à critiquer la famille patriarcale comme lieu privilégié d'exploitation des femmes, citant au passage le Premier secrétaire, qui appelle de ses voeux un nouveau type de famille. Une famille qui signifierait désormais la mort "des hiérarchies et des exploitations dont la première à travers le temps reste celle de l'exploitation de la femme par l'homme dans une société de type patriarcal qui continue d'inspirer la plupart de nos lois"². Le projet promet de faire passer des réformes propres à instituer la démocratie dans la famille, et à changer le contenu de lois bourgeoises qui

persistent de définir les femmes à travers leurs rôles familiaux. On attend donc beaucoup, en 1981, du renouveau qu'une telle politique peut apporter.

Dans ses *110 propositions pour la France*, et sous la rubrique "La famille et l'enfant", François Mitterrand promet quatre réformes. Celles-ci reflètent, d'une certaine façon, la conception que se faisaient alors les forces de gauche d'une politique familiale, conçue comme riche de potentialités pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Il propose, tout d'abord, de créer un congé parental rémunéré, ouvert pour moitié au père et à la mère (d'enfants de moins de deux ans) et assorti de garanties de réintégration. Il promet aussi qu'une allocation familiale unique serait versée dès le premier enfant. Le candidat socialiste pose ensuite que l'égalité devant l'emploi exige que soient ouvertes davantage de places de crèches, et il s'engage à en créer 300 000. Enfin, il annonce la naissance d'un Institut de l'enfance et de la famille.

Ainsi, l'originalité de Mitterrand et des socialistes en 1981 n'est pas d'être anti-nataliste, elle réside dans la façon qu'ils ont d'appréhender - à la lumière de l'égalité entre les sexes - les problèmes démographiques et de leur apporter des solutions appropriées. Leurs positions - à l'opposé de celles des familialistes - mettent l'accent sur les enfants bien plus que sur les types de famille souhaités. La politique familiale des socialistes en 1981 peut être décrite comme celle du "double non" : non-ingérence dans les affaires des familles, dans le but, par exemple, de pousser celles-ci à avoir des enfants ; non-indifférence aux besoins réels des familles en matière de prestations financières ou d'équipements collec-

¹ Le projet socialiste *Pour la France des années 80* (Club socialiste du livre, 1980) dénonce le fait que "la place de la femme dans la société est encore définie essentiellement par son statut familial" (p. 125).

² *Ibidem*, p. 125.

tifs³. La décision de faire un enfant est perçue comme la conséquence des facilités qui sont données pour les élever : sécurité d'emploi, équipements collectifs, augmentation des allocations pour tous les enfants, réformes fiscales, congés parentaux rémunérés, allongement des congés de maternité. La politique socialiste dit vouloir changer d'objectif, et passer d'une aide à la famille - nombreuse de préférence - à une aide à l'enfant : ce qui constitue une véritable révolution par rapport aux conceptions de la droite telles qu'elles ont pu encore s'exprimer via les réformes de 1979.

L'EXERCICE DU POUVOIR OU LE RETOUR AU NÉO-FAMILIALISME

En 1981-1982, les gouvernements socialistes vont tout d'abord afficher leur fidélité à une redistribution de type keynésien, comme leur peu d'enthousiasme pour les mesures familialistes qui ont caractérisé les années du septennat giscardien. En 1981-1982, les allocations familiales et de logement vont augmenter de 50%, de sorte que les prestations familiales vont proportionnellement croître davantage que les autres dépenses sociales. Les gouvernements Mauroy vont aussi prendre le contre-pied du gouvernement Barre en décidant des mesures en faveur des familles de deux enfants. Est mise en chantier également l'esquisse d'une nouvelle politique fiscale, visant notamment à instaurer un plafond pour les déductions fiscales, de façon à ne pas trop avantager les familles nombreuses aisées.

Cette politique familiale *new look*, qui s'inscrit dans le cadre d'une relance de la consommation populaire, va

être de courte durée. Nicole Questiaux n'aura pas le temps d'appliquer le projet de loi qu'elle présente au printemps 1982 : projet qui aurait répondu aux besoins des familles de deux enfants, tout en proposant des prestations pour le "dernier enfant à charge". D'autres réformes de ce type sont attendues, lorsque Nicole Questiaux, Ministre des Affaires Sociales, en désaccord avec les premières mesures de rigueur, démissionne en juillet 1982 ("Je ne serai pas le ministre des Comptes", avait-elle prévenu). Le passage à la rigueur, qui inclut le blocage des prix et des salaires en juin 1982, va apporter un frein à toute nouvelle dépense et entraîner un essai de remise en ordre des finances de la Sécurité sociale : 30% des réductions de dépenses seront imputées à la branche famille. Pierre Bérégovoy, successeur de Nicole Questiaux, aura pour mission d'introduire la rigueur dans la politique sociale et va présider à un changement radical d'orientation. Dans ce contexte, la politique familiale va revenir à des options plus traditionnelles et se focaliser à nouveau sur les familles nombreuses.

Première étape du recul : les dépenses liées à la construction d'équipements collectifs vont marquer le pas, illustrant tout à la fois l'enthousiasme idéologique pour le moins d'Etat et la volonté de réduire les dépenses publiques. En dix ans, de 1981 à 1991, le nombre total de places de crèches créées⁴ sera de quelque 70 000 : soit une augmentation, non-négligeable, de 68%. On est loin, pourtant, d'atteindre les 300 000 places promises, et donc loin de satisfaire les besoins. En 1993, sur les 750 000 enfants de moins de trois ans qui ne peuvent être gardés par leurs parents, 423 000 ne bé-

³ Sur cette distinction entre non-ingérence et non-indifférence, cf. Messu (Michel), *Les enjeux actuels de la politique familiale*, Paris, Editions ouvrières, 1992, p. 102.

⁴ Le nombre de places de crèches est passé de 103 409 en 1981 à 173 819 en 1991. CNAF, Direction de l'Action sociale, octobre 1992.

néficient ni de crèches ni d'assistantes maternelles, ni d'aucune structure connue⁵. C'est dire si cette pénurie fera écran à la réalisation d'une véritable égalité entre les sexes sur le plan professionnel. On peut même penser que le manque d'équipements collectifs va constituer un facteur structurel contribuant à orienter encore davantage les femmes vers les emplois atypiques et à temps partiel, et devenir ainsi un élément aggravant de l'inégalité professionnelle entre les sexes.

Néo-libéralisme oblige, des initiatives vont alors être prises pour encourager les modes de garde individualisés. Le premier pas vers une "diversification" de ceux-ci va être fait par la droite en 1986, qui va procéder à une réforme de la politique familiale. La loi du 26 décembre 1986 crée une allocation de garde d'enfant à domicile (AGED) : versée, sans condition de ressources, pendant les trois premières années de la vie de l'enfant aux couples dont les deux membres sont actifs, elle est destinée à compenser le montant des charges sociales dues au titre de l'emploi d'une garde à domicile⁶.

Le relai de cette politique de diversification des aides va être pris par les socialistes, qui, de retour au pouvoir en

1988, vont eux aussi s'efforcer de développer les modes de garde "à la carte". Les procédures d'embauche des assistantes maternelles sont simplifiées et des facilités financières sont données aux familles pour qu'elles puissent avoir recours à de telles aides. Ainsi, en 1990, est instituée l'AFEAMA ("aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée"), en faveur du ménage ou de la personne seule occupant une assistante maternelle agréée libre pour assurer la garde d'un enfant de moins de 6 ans. Les cotisations patronales et salariales sont prises en charge par les Caisses d'allocations familiales qui en versent directement le montant à l'URSSAF. Cette mesure est ainsi une incitation forte, pour les parents, à délaisser les crèches, familiales ou traditionnelles, pour embaucher une assistante maternelle libre⁷.

Des initiatives visant à encourager les emplois familiaux seront prises par le ministre du Travail, Martine Aubry, en 1992, dont la réduction d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile. La même année, Laurent Cathala, secrétaire d'Etat à la Famille, prend d'autres mesures pour améliorer la formation des assistantes maternelles et faciliter leur embauche⁸. Dans le même temps, les "contrats crèches", passés entre les collectivités locales et les caisses d'allocations familiales, et qui, de 1984 à 1989, faisaient partie intégrante du processus de décentralisation, vont marquer le pas et même disparaître au profit de choix moins coûteux.

⁵ Cf. HIRSCH (Martin), *Les enjeux de la protection sociale*, Paris, Montchrestien, 1993, p. 115. En 1989, la carence des équipements de garde était reconnue par 81% des femmes actives. Cf. JOIN-LAMBERT M-T., et al., *Politiques sociales*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques/Daloz, 1994, p. 449.

⁶ Les cotisations sont prises en charge dans la limite d'un plafond qui était en 1990 de 2 000 F par mois ou 6 000 F par trimestre. Bien qu'en augmentation, l'emploi d'une personne à domicile reste un mode de garde peu utilisé, majoritairement réservé aux ménages aisés. On comptait 10 000 bénéficiaires de l'AGED en 1989, et un peu plus de 20 000 en 1994.

⁷ D'autant que le montant en a été au fil du temps fortement revalorisé : passant de 530 F en 1990 à 800 F par mois au 1er janvier 1995. En 1992, on comptait 87 300 bénéficiaires de l'AFEAMA.

⁸ Sur la loi du 12 juillet 1992 et les changements apportés au statut d'assistantes maternelles, cf. *Liaisons sociales-Bref social*, n°1187, 2 octobre 1992, pp. 1-2.

C'est aussi après le tournant néolibéral de 1983 que la principale réforme de politique familiale va être mise en oeuvre. Georgina Dufoix, désormais ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale dans le gouvernement Fabius, va élaborer un projet "en faveur des jeunes familles et des familles nombreuses" qui aboutira à la loi du 4 janvier 1985. Une des nouveautés introduites par cette loi est l'allocation au jeune enfant (AJE), qui est versée à l'occasion de chaque grossesse et à toutes les familles pendant 9 mois. Paraissant conforme aux promesses données de rétablir l'égalité entre les enfants, l'AJE ne va guère susciter de controverses chez les socialistes. Pourtant, à y regarder de près, on peut considérer que c'est une allocation marquée du sceau de la rigueur. Elle a été conçue au moins autant pour simplifier le système et donc économiser certains coûts administratifs que pour augmenter le nombre des ayant-droits.

Il est en outre un type de familles qui va tirer de substantiels bénéfices de l'AJE: celles qui ont des enfants rapprochés et dont on escompte bien qu'elles formuleront le projet d'en avoir plus de deux. La prestation est en effet versée autant de fois qu'il y a d'enfants à charge de moins de trois ans. Cette modalité montre bien que les préoccupations démographiques sont loin d'être absentes de la réforme⁹. D'ailleurs, lors de la présentation de celle-ci en Conseil des ministres, François Mitterrand insiste, en termes dramatiques, sur le fait que sa mise en oeuvre est une "question de survie". Ce

⁹ En présentant le projet de loi à l'Assemblée nationale, G. CHANFRAULT, rapporteur au nom de la Commission des Affaires culturelles familiales et sociales se montre très explicite sur les intentions natalistes du projet. Cf. Assemblée nationale, deuxième séance, 4 décembre 1984, p. 6619.

projet de loi qui, comme son titre même l'indique, s'adresse aux jeunes familles et aux familles nombreuses n'est donc rien moins que neutre d'un point de vue démographique. Il a pour objectif explicite - comme le complément familial - de "donner aux familles les moyens de choisir et de réaliser leurs projets familiaux et, en particulier, celui d'avoir plusieurs enfants"¹⁰.

C'est le même "activisme démographique" qui va nourrir le désir croissant du chef de l'Etat de mettre en place un congé d'éducation rémunéré. L'allocation parentale d'éducation (APE), qui constitue le deuxième volet du Plan Famille de Georgina Dufoix, sera aussi le plus contesté dans la mesure où il va être perçu comme menaçant directement l'égalité dans la famille. Le projet prévoit le versement d'une allocation à l'un des deux parents qui interromp (ou réduit) son activité professionnelle à l'occasion d'une naissance portant à trois ou plus le nombre de ses enfants. Pour toucher cette allocation (alors d'un montant de mille francs par mois) il faut avoir travaillé pendant deux ans dans les trente mois qui précèdent l'ouverture du droit.

Les parlementaires socialistes vont s'opposer à ce projet. Ils lui reprochent d'être triplement discriminatoire. Premièrement, cette allocation, qui n'est versée que pour le troisième enfant, réintroduit la distinction entre les enfants suivant leur rang. Deuxièmement, le montant peu élevé de cette prestation fait que celle-ci tient davantage du "salaire maternel" que d'une véritable allocation parentale. L'APE passe donc aux yeux de ses détracteurs pour réintroduire une forme de discrimination sexuelle. Troisièmement, le projet ne s'adresse qu'aux parents ayant un emploi, les chômeurs étant exclus des bénéfices de l'allocation.

¹⁰ Communiqué officiel du Conseil des ministres, *Le Monde*, 16 novembre 1984.

Après un débat parlementaire enflammé, seule sera prise en compte la troisième objection. Le ministre accepte un amendement au terme duquel les parents au chômage peuvent prétendre eux aussi à l'APE, et qui range les titulaires de celle-ci parmi les prioritaires des stages de formation. Plusieurs députés socialistes font explicitement le lien entre les restructurations économiques en cours, le développement de l'emploi atypique et la mise en place de l'APE. Mais Georgina Dufoix ignore délibérément ce type d'analyse. Face à des arguments qui lui démontrent la réalité de la division sexuelle du travail, elle se contente d'affirmer : "Je tiens dès à présent à souligner qu'il ne s'agit pas d'une mesure "féminine", mais d'une mesure parentale..."¹¹.

Sous la première cohabitation, Michèle Barzach, Ministre délégué auprès du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi dans le gouvernement Chirac, introduit d'importants changements dans l'APE, avec pour préoccupation évidente de donner de nouveaux droits formels aux mères au foyer. Le montant de l'allocation est substantiellement revalorisé, tandis que les conditions d'accès sont élargies et que la durée du congé passe à trois ans. Alors que l'APE version Dufoix ne s'adressait qu'aux parents qui interrompaient une activité professionnelle en cours (ou la recherche d'un travail), l'APE version Barzach est ouverte à tous les parents qui, dans les dix ans précédant la troisième naissance, ont travaillé durant deux ans. Concrètement, cela signifie que des mères de famille qui sont au foyer au moment où elles attendent leur troisième enfant peuvent prétendre à l'APE. C'est dire si cette allocation prend véritablement le caractère d'un salaire maternel. En

outre, la cessation d'activité doit être totale : la reprise d'activité (ou d'une formation professionnelle rémunérée) à mi-temps ouvrant droit à l'allocation à mi-taux n'est possible que pendant une période maximale d'un an précédant le troisième anniversaire de l'enfant. Ces modalités sont largement interprétées comme constituant une tentative pour faire sortir les femmes du marché du travail, et réduire d'autant le chômage. Via cette réforme - cumulée d'ailleurs avec celle du quotient familial qui octroie une demi-part supplémentaire pour tout enfant à compter du quatrième - le gouvernement Chirac espère que les femmes seront incitées à faire des enfants et à cesser de travailler¹².

Les gouvernements socialistes qui vont se succéder après 1988 ne modifieront en rien cette version droitnière de l'APE. Puis, lors de la deuxième cohabitation, sous le gouvernement d'Edouard Balladur, l'accès à l'APE sera à nouveau élargi¹³ : aux termes de la loi du 25 juillet 1994, l'allocation est désormais ouverte dès le deuxième enfant, et son montant à plein taux tourne autour de 2 900 F.

Il apparaît ainsi que la politique familiale menée par François Mitterrand et les socialistes a été en fait fort diffé-

¹² Calcul qui s'avère en partie erroné, le nombre total de bénéficiaires de l'APE restant peu important et en diminution constante depuis 1988. Le nombre maximal de bénéficiaires a été atteint en 1988 (après l'assouplissement de 1987) : 187 000. Il n'était plus que de 171 000 en 1991, et de 164 000 en 1992. Cf. Fagnani J., "L'allocation parentale d'éducation en France et en Allemagne. Un prestation, deux logiques", *Recherches et prévisions*, n°36, juin 1994, p. 50.

¹³ Même si les conditions d'ouverture sont modifiées dans un sens plus restrictif : pour bénéficier de l'APE, les parents doivent avoir travaillé durant 2 ans dans les 5 années précédant la naissance.

¹¹ Assemblée nationale, 2ème séance, 4 décembre 1984, p. 6632.

rente de ce qu'on pouvait en attendre en 1981. Évaluée à l'aune de la contribution qu'elle aura apportée aux droits et à la citoyenneté des femmes, elle laisse voir son ambiguïté fondamentale. D'une telle politique, faite d'encouragement nataliste et de ralentissement des programmes d'équipements collectifs, on ne pouvait attendre qu'elle accélère l'égalité économique entre les hommes et les femmes ou qu'elle génère une autre division sexuelle des tâches dans la famille.

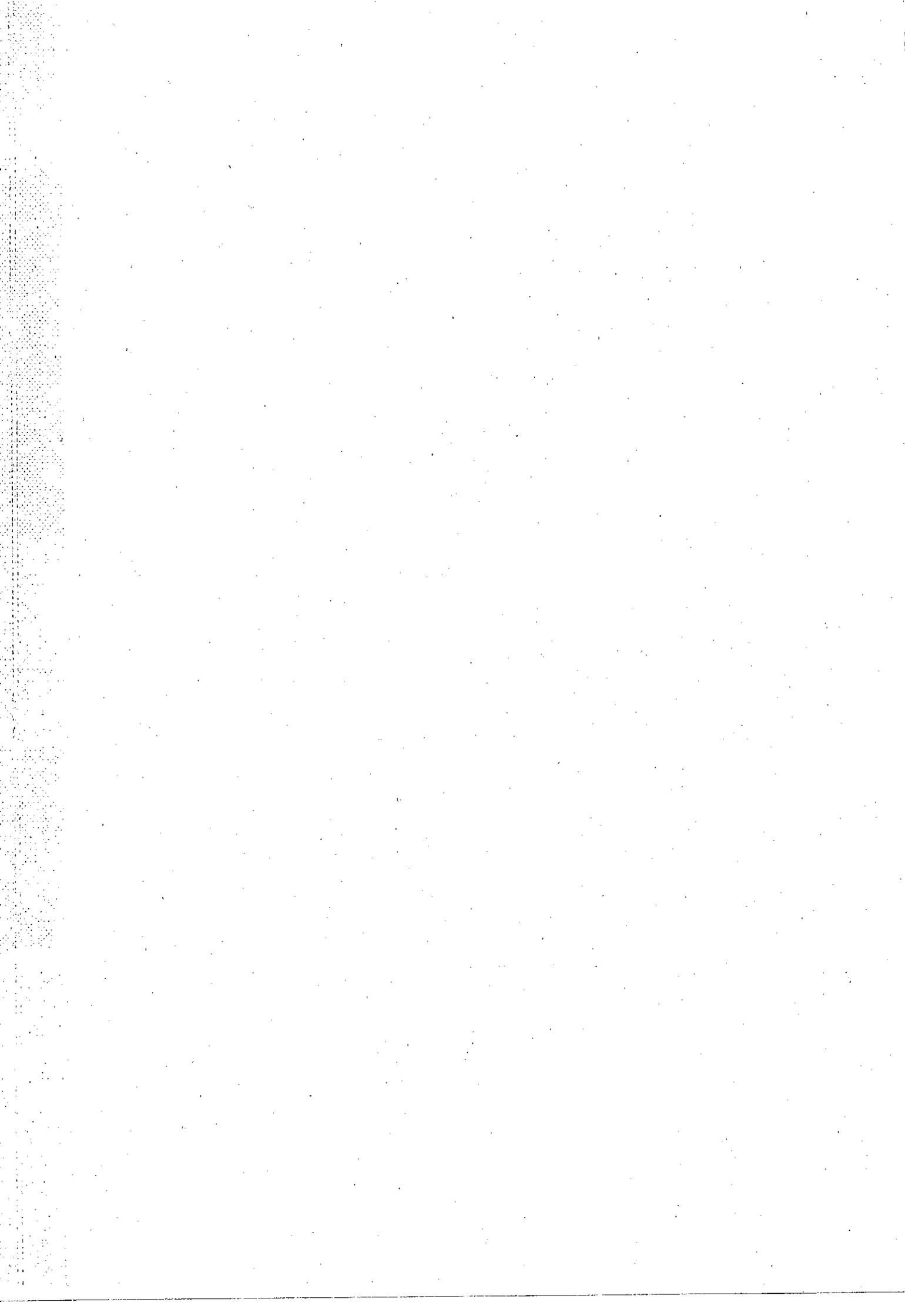
L'incitation au développement des modes de garde individualisés ou à la carte révèle une double ambition : redécouvrir la garde des enfants à la maison, de préférence par la mère, et professionnaliser les modes de garde. L'accent est d'ailleurs mis, doublement, sur l'aspect professionnel de la garde des enfants. D'un côté, les familles sont reconnues comme fournisseurs d'emplois : l'AGED et l'AFEAMA ont pour objet d'inciter la mère à devenir employeur en embauchant (chez elle) une bonne d'enfant ou en ayant recours aux services rémunérés d'une assistante maternelle libre. De l'autre, les personnes gardant les enfants sont de plus en plus souvent reconnues comme des professionnelles et doivent être agréées. Cette double professionnalisation a pour effet d'accroître la division sociale du travail entre les sexes. La profession d'assistantes maternelles est de fait, dans un secteur féminin par excellence, les soins aux enfants, exercée exclusivement par des femmes.

Ainsi, le constat que l'on est amené à faire est paradoxal. D'une part, les politiques familiales récemment initiées en matière de modes de garde semblent de moins en moins autonomes¹⁴. Sortes

de volets "particuliers" des politiques d'emploi, elles peuvent être interprétées comme des tentatives d'agir sur la demande d'emploi (en incitant les femmes au retrait d'activité) et simultanément sur l'offre d'emploi (en transformant les mères de familles en employeurs). Mais d'autre part, cette prédominance de l'économique en temps de crise revient quand même à faire triompher la logique familialiste au détriment de la logique égalitaire. Dans la tension entre familialisme et égalitarisme, la crise a accentué la logique familialiste, mis au second plan les exigences égalitaires.

¹⁴ Sur ce thème, on se référera à l'article de J. MARTIN, "Les paradoxes de la politique familiale française", *Politix-La Revue*, novembre-décembre 1994/janvier 1995, n° 8, pp 53-

57, ainsi qu'à celui - déjà cité - de Jeanne Fagnani.



LES LÉGISLATIONS D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES :

**un
inaboutissement
programmé**

Par
Eliane Vogel-Polsky

Juriste
Université Libre de Bruxelles

Pour comprendre les générations successives du droit qui prétend assurer l'égalité des hommes et des femmes, une vision historique de la construction du droit de l'égalité est indispensable.

Elle nous confronte à une évidence choquante : l'égalité des sexes est la seule qui ait été et qui soit encore conjoncturelle, fragmentaire et diachronique, c'est-à-dire qu'elle a été intégrée dans les systèmes juridiques contemporains par une succession de textes séparés visant des domaines spécifiques : l'égalité des hommes et des femmes n'a jamais été consentie, reconnue et accordée en une seule fois pour tous les domaines de la vie en société. Mais, en revanche, une égalité partielle a été consentie aux femmes en fonction de besoins considérés comme nécessaires à une époque donnée. L'idéal de l'égalité des femmes et des hommes n'a jamais été, et n'est toujours pas, reconnu comme un principe fondamental, d'ordre juridique, consacré par le système politique qui doit le garantir activement mais comme une question accessoire (à l'exception de quelques pays scandinaves).

CRITIQUE DE LA THÉORIE LÉGALE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Le droit à l'égalité des femmes s'est construit par étapes et fragmentairement. Ainsi l'égalité des salaires a précédé l'égalité de traitement dans les conditions de travail ou dans les régimes de sécurité sociale, ce qui le rendait pratiquement irréalisable.

Depuis le début de ce siècle, le droit à l'égalité des hommes et des femmes s'est construit par étapes successives, révélant un développement non linéaire, caractérisé en ce qui concerne sa définition, son interprétation et son application par des outils conceptuels juridiques incapables de produire les

résultats attendus. La critique de la théorie légale de l'égalité et l'analyse de son développement historique montrent les dysfonctionnements des outils conceptuels de la culture juridique dominante. Des outils, conçus par des hommes, pour lesquels le référent à partir duquel se construit le droit, est masculin. Même si cela n'est pas dit.

Parmi les outils qui ont provoqué le plus de confusion et conduit à une véritable impasse pour l'égalité des femmes et des hommes, je relève entre autres :

- le recours aux classifications, c'est-à-dire la prise en considération des femmes en tant que catégorie socio-légale, dont on verra les limites dans les législations affirmant l'égalité devant la loi et dans la loi ;
- l'interdiction paradoxale d'opérer des discriminations positives fondées sur le sexe dans le cadre des législations d'égalité de traitement. Cette interdiction se retrouve dans les formes successives de ces législations, qu'il s'agisse de l'égalité des chances ou de l'égalité de résultat ;
- le caractère subsidiaire de l'égalité entre les sexes dans un système prétendument neutre et abstrait.

Enfin, sur le plan théorique, la théorisation juridique qui s'est développée au XXe siècle sur le droit de l'égalité sexuelle a été imprégnée d'une approche anti-discrimination qui a conduit à une véritable impasse. A l'heure actuelle, l'interdiction de discriminations motivées par le sexe est généralement introduite dans nos systèmes juridiques et donne peu de résultats.

Une telle approche a permis de maintenir un système juridique de l'égalité, prétendument universaliste et indivisible qui reconnaît une série de droits fondamentaux, de droits politiques, civils, économiques et sociaux à chaque citoyen ou chaque sujet de droit, abstraction faite mais, qui, au nom de l'égalité formelle sans discrimination

instituée entre les divers sujets de droit asexués, fait l'économie de la reconnaissance absolument indispensable et nécessaire d'un droit fondamental autonome - existant per se et non par incidence - le droit fondamental de l'égalité de la femme et de l'homme. Ce droit fondamental doit se traduire par la parité.

Cette conclusion est le résultat de plusieurs années de réflexion et de recherche critiques dans le domaine de la théorie juridique de l'égalité.

Ce n'est que très récemment, au milieu des années 1970, qu'est apparue dans certains pays scandinaves une formulation originale et novatrice, celle de "l'égalité de statut pour les sexes". Celle-ci opère, pour la première fois dans la doctrine légale occidentale, la reconnaissance d'un droit autonome, d'un droit en soi, de l'égalité des femmes et des hommes en tant que sujets de droit sexués.

Il est important de saisir la différence fondamentale entre d'une part les systèmes juridiques d'un premier type, qui reconnaissent le droit d'égalité des citoyens ou des personnes de manière abstraite et neutre, en l'assortissant de l'interdiction de discriminations fondées sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'appartenance philosophique, politique ou syndicale, l'origine ethnique, etc. (c'est notamment le système français) ; et d'autre part les systèmes juridiques d'un second type, consacrant le droit à l'égalité de statut pour les sexes, assorti de l'obligation de prendre des mesures spécifiques pour les femmes (les systèmes scandinaves).

Mais j'ajouterai qu'au stade actuel de l'énonciation du droit à l'égalité de statut des femmes et des hommes, les textes relevant du second type restent encore imparfaits. En revanche, la finalisation logique de ce droit à l'égalité de statut conduit à la reconnaissance de la parité, alors que les systèmes du premier type, moins soucieux de l'ap-

plication réelle de l'égalité, en sont conceptuellement plus éloignés.

L'INSTRUMENTALISATION DU DROIT À L'ÉGALITÉ RESPONSABLE DE L'ÉCHEC DE L'ÉGALITÉ JURIDIQUE DES SEXES

Dans tous les systèmes juridiques élaborés jusqu'à ce jour, l'échec patent de l'égalité juridique des femmes et des hommes provient d'une instrumentalisation erronée du droit à l'égalité, reposant sur des outils conceptuels inadéquats et des présupposés implicites de nature culturelle et philosophique qui traitent l'homme comme le comparant universel et la femme comme une catégorie spécifique. Examinons d'un peu plus près ces présupposés implicites.

1. L'égalité devant la loi

Le développement du droit à l'égalité trouve son origine dans la reconnaissance d'une égalité formelle entre les citoyens ou les personnes : l'égalité devant la loi. Il s'agit là d'une première étape dans la reconnaissance de l'égalité. Pour ce faire, le législateur opère par classifications, propriétés et relations. C'est la loi qui décide des caractéristiques individuelles et collectives des bénéficiaires du traitement égal. Il s'agit d'une approche segmentaire et de type logique. Elle s'accommode des inégalités substantielles les plus flagrantes, qu'elle justifie légalement par l'exclusion de certaines personnes (par exemple les femmes, les étrangers, les juifs, les noirs, etc.) qui seront réputés ne pas détenir les caractéristiques retenues par la classification. Celles-ci ne pourront donc pas prétendre à l'égalité de protection d'une loi qui ne les vise pas.

2. L'égalité de traitement dans la loi

Dans une deuxième étape, l'égalité de traitement des citoyens ou des personnes assortie de l'interdiction de discrimination fondée sur un motif légalement reconnu comme illégitime est

apparue, et cela plus de 150 ans après l'égalité devant la loi.

Toute la logique des systèmes anti-discriminatoires repose sur un fondement qu'il convient d'identifier clairement : à savoir qu'une discrimination (définie généralement comme "toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif") n'est pas interdite, elle est même inévitable dans la complexité des rapports sociaux, politiques et économiques. Ce qu'opère le système juridique de l'égalité abstraite, c'est l'interdiction de discriminer sur la base d'un motif interdit.

Tant que la discrimination n'est pas qualifiée d'illégale, elle est licite. C'est en effet la loi qui confère à certains motifs le caractère d'agent discriminatoire illicite.

L'introduction par étapes du droit à l'égalité pour les femmes permet d'observer que l'interdiction de discriminer pour le motif de l'appartenance à un sexe est apparue plus tardivement, et d'une autre manière, que les motifs tels que la race, la religion ou l'origine sociale. Ensuite, les discriminations sexuelles furent interdites fragmentairement. Un exemple significatif : la cas Defrenne. Il est dorénavant interdit d'attribuer un salaire inégal pour un travail égal. Cette hôtesse de l'air a donc eu droit aux arriérés de salaire non perçus par rapport au salaire de ses homologues masculins pour un même travail. Mais la clause résolutoire qui mettait fin de plein droit, par le seul fait de l'échéance de son anniversaire de quarante ans, au contrat des hôtesses de l'air était maintenue car, à la même époque, l'égalité de traitement dans les conditions de travail n'était pas garantie par le droit communautaire. Il faut également savoir que, même légalement interdite, la différence de traitement peut devenir licite si elle est considérée conforme à l'intérêt général par les juges, et si elle poursuit le but de la loi.

La caractéristique du sexe en tant qu'agent discriminatoire est constamment comprise et interprétée selon les conceptions dominantes, selon les valeurs de la société à un moment donné. Parmi toutes les différences de traitement discutées devant les cours et tribunaux, jamais l'égalité des sexes n'apparaît comme un principe fondamental reflétant les valeurs égalitaires de la société, dont le non-respect aurait un caractère totalement inadmissible. Au contraire, la représentation sociale des rôles respectifs attribués aux deux sexes permet de justifier "objectivement" une discrimination sexuelle. Car cette représentation n'est jamais vue comme déraisonnable ou arbitraire.

ASSIMILER LES DISCRIMINATIONS POUR MOTIF DE SEXE GION, REVIENT À IGNORER LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

En fait, la logique juridique apparaît gravement en défaut dès lors que le sexe n'est considéré qu'en tant que critère éventuel de discrimination. Au lieu de tenir compte d'une donnée évidente, la dualité sexuelle du genre humain, le système juridique s'inspire d'une logique d'élimination d'un critère parmi d'autres. Ce qui se traduit, dans ses résultats, par la négation ou la méconnaissance des rapports sociaux de sexe. Les attentes et les exigences de la société sont différentes et se traduisent par des pratiques, des attitudes, des coutumes différenciées. Si nous reprenons l'exemple de la clause d'âge de 40 ans des hôtesses de l'air, âge à partir duquel la diminution présumée de leur attrait sexuel "justifiait" leur licenciement, nous constatons que l'exigence posée pour un même travail est différente selon le sexe du travailleur. Il ne suffit donc pas d'interdire la discrimination fondée sur le sexe. On voit là que les procédures et mécanismes anti-discriminatoires ne jouent pas de la même manière lorsqu'il s'agit d'autres

motifs (qui d'ailleurs se rapportent toujours à une personne sexuée) et lorsqu'il s'agit du motif du sexe.

Faire figurer le sexe parmi d'autres classifications (race, couleur, religion, opinion politique, etc.) réduit les femmes au rang d'une catégorie classifiée comme les autres groupes visés.

La différence des sexes est oubliée et refoulée, avec pour conséquence que l'on ignore complètement que l'accès aux droits et les conditions d'exercice sont différenciés pour les hommes et pour les femmes en raison des conditions de socialisation et des rapports sociaux de sexe qui traversent toutes les sphères de la vie en société. Pareille approche camoufle totalement une erreur de logique : le sexe ne peut pas constituer une catégorie comme les autres puisqu'il figure dans toutes les autres catégories de motifs qui s'appliquent à des personnes sexuées : noir ou noire, juif ou juive, chrétien ou chrétienne, Français ou Française, etc.

Certains textes constitutionnels (ils sont plus rares) affirment que les hommes et les femmes sont égaux en droit ou ont des droits égaux. Ce qui est profondément différent d'un droit fondamental à l'égalité de la femme et de l'homme. Dans le premier cas, des mesures d'actions positives ou des quotas sont difficilement tolérables, à moins de faire la démonstration qu'existe une situation exceptionnelle qui autorise qu'une mesure préférentielle pour un sexe soit admise temporairement et en tant que mesure dérogatoire limitée, à laquelle il faudra mettre fin dès que possible.

Dans le second cas, les mesures d'actions positives (y compris des quotas) sont non seulement autorisées, mais doivent être prises parce que l'égalité de statut de la femme et de l'homme dans la société oblige les autorités publiques et les particuliers à les prendre pour garantir le droit fondamental de l'égalité de la femme et de l'homme,

parce qu'elles sont constitutionnellement impératives.

L'évolution des interprétations de la discrimination faites par les Cours suprêmes et les tribunaux montre clairement les limites et les impasses de l'approche anti-discriminatoire pour garantir effectivement l'égalité des femmes et des hommes dans la vie économique. Supprime-t-on une discrimination, elle resurgit sous une autre forme. En 1974, j'ai gagné en Belgique un procès qui a fait du bruit car les conséquences de la décision judiciaire étaient très lourdes pour les charges de la sécurité sociale. De quoi s'agissait-il ? A l'époque, le montant des allocations de chômage était fixé par un Arrêté royal. Elles étaient forfaitaires et variaient selon le sexe, la situation matrimoniale et familiale, et l'âge. Les montants les plus élevés étaient attribués en considération de motifs sociaux dans la hiérarchie suivante : au sommet, le chômeur de sexe masculin, marié ayant des enfants à charge ; ensuite le chômeur de sexe masculin dont l'épouse travaillait ; ensuite le chômeur masculin célibataire de plus de 21 ans ; après eux, venaient les femmes avec les trois mêmes catégories, c'est-à-dire que l'allocation la plus élevée : celle de la chômeuse mariée avec un époux à charge (invalidé) et des enfants, était inférieure à celle du célibataire masculin de 21 ans et plus, etc.

L'arrêt du tribunal condamnait la hiérarchie adoptée par l'Arrêté royal au motif qu'elle violait le principe constitutionnel de l'égalité des Belges devant la loi sans discrimination liée au sexe (art. 6 ancien de la Constitution).

Quelle fut la réaction du gouvernement ? Les femmes chômeuses reçurent-elles dorénavant une indemnisation comparable à celle des chômeurs masculins pour une situation familiale identique ? Il n'en fut rien. Le nouvel Arrêté royal, adopté en hâte, instaura un système d'allocations de chômage

calculées en fonction d'un pourcentage du dernier salaire touché par le chômeur (neutre et asexué) en modulant le pourcentage selon les charges familiales. Le texte était parfaitement conforme à la Constitution et inattaquable. En revanche, les femmes qui gagnaient en moyenne 40% de moins que les hommes, furent fortement pénalisées par le nouveau système. Il s'avéra que cette victoire juridique se transforma en défaite sur le plan de ses conséquences. Nul ne prit en considération (et sur quelle base juridique l'aurait-on fait ?) que les travailleuses, comme les travailleurs, cotisaient sur les mêmes bases au financement de la sécurité sociale sur des salaires plafonnés. Un tel système réalise une ponction plus forte sur les bas salaires (c'est-à-dire principalement les salaires féminins) que sur les hauts salaires. Ce cas est loin d'être anecdotique. Il illustre clairement la complexité des problèmes d'égalité distributive, l'interaction des systèmes de valeurs sous-jacentes aux décisions politiques qui organisent l'Etat-Providence.

L'EGALITE DES CHANCES ET L'EGALITE DE RESULTAT

La problématique des actions positives

La seule existence d'un système juridique de l'égalité ne suffit pas, il faut créer les conditions nécessaires pour que cet enjeu accède à l'agenda des autorités publiques, des décideurs économiques et sociaux, des acteurs sociaux sur les lieux de travail.

Les difficultés sont d'une part d'ordre juridique et théorique :

- elles naissent de la contestation de la licéité de mesures préférentielles destinées à un sexe en particulier et qui porteraient atteinte à l'égalité formelle des sujets de droit, des individus abstraits ou asexués, devant la loi (cf. mon étude pour le Conseil de l'Europe sur les

actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui pèsent sur leur mise en œuvre dans les Etats membres du Conseil de l'Europe, 1989) ;

- elles portent également sur l'énorme difficulté d'imposer ces mesures par des dispositions légales ou réglementaires contraignantes et sur le caractère limité et sans cesse remis en cause des programmes d'actions positives entrepris sur une base volontaire, purement velléitaire ;

- elles portent sur la résistance des décideurs des milieux professionnels concernés à considérer que la question de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes soit une question importante et centrale, et à leur conviction qu'il s'agirait d'un problème accessoire dont la réalisation se fera lentement, progressivement, avec l'évolution des mentalités et de la bonne volonté.

D'autre part, les difficultés sont d'ordre pratique : on ne peut, par un programme d'actions positives, changer les rapports sociaux de sexe qui déterminent transversalement l'ensemble des conditions de travail des femmes concurremment avec leur situation et leurs conditions de vie dans la sphère privée de la famille et leur statut dans la sphère publique. De nombreuses mesures envisagées en milieu professionnel vont se heurter à des difficultés nées de contraintes extérieures au travail. La ségrégation professionnelle - tant verticale, qu'horizontale - des femmes dans l'économie et le monde du travail trouve ses origines dans la totalité des rapports sociaux de sexe, dans l'imprégnation des stéréotypes véhiculés par la culture, l'éducation, le système scolaire, la famille, les médias et dans la quasi exclusion des femmes des lieux de la décision économique et politique.

Les débats qui ont eu lieu dans la Communauté européenne à l'occasion

de l'examen de l'adoption possible d'un instrument du droit communautaire relatif aux actions positives ont bien montré que le droit à l'égalité n'est pas considéré pour ce qu'il est - et devrait être - un droit fondamental, mais comme un principe de faible portée, à nature largement exhortatoire, et sans aucun caractère contraignant.

La définition des actions positives qui a été retenue par la Directive 76/207 sur l'égalité de traitement du Conseil des Communautés européennes fait clairement apparaître une approche négative et minimaliste des actions positives : les mesures préférentielles d'actions positives constituent des dérogations licites au principe général d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour autant qu'elles constituent des mesures temporaires destinées à remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans la vie professionnelle. Le caractère dérogatoire au principe de l'égalité de traitement aura pour effet que les actions positives seront de stricte interprétation et devront obéir au principe de proportionnalité.

Il ne s'agit nullement d'un mandat impératif d'agir en vue de réaliser l'égalité. Le récent arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 17 octobre 1995 fournit un exemple saisissant du tonneau des Danaïdes de l'égalité des sexes puisqu'il interprète le droit communautaire des actions positives en mettant l'accent sur son caractère strictement dérogatoire au principe général de l'égalité de traitement. La Cour condamne toute disposition positive tendant à assurer une égalité substantielle et concrète.

Le droit communautaire, selon la Cour, n'a pas pour objectif l'égalité de résultat et s'oppose donc à une mesure qui "favoriserait" directement les femmes au détriment de l'égalité formelle de traitement des hommes et des femmes.

Le consensus politique et social sur l'objectif de l'égalité entre les sexes, comme droit fondamental, paraît unanimement établi mais la machine se grippe dès lors qu'il s'agit d'adopter des actions positives pour viser l'efficacité et l'effectivité en terme de résultats.

En aucun cas, l'égalité de résultat jusqu'ici n'est comprise et interprétée comme le principe d'un équilibre strict entre les femmes et les hommes, également répartis dans toutes les fonctions politiques, économiques et sociales.

L'égalité entre les sexes sera paralysée tant qu'elle ne sera pas reconnue comme un droit fondamental autonome et tant que l'examen de la licéité ou de la constitutionnalité de mesures spécifiques visant l'égalité de résultats sera englobé dans une analyse postulant que de telles mesures ne peuvent violer l'égalité protection des lois de l'ensemble des citoyens.

Les quotas

Le point de départ est le constat d'inégalités flagrantes qui persistent entre les sexes, la mesure du quota est prise justement pour rétablir l'égalité. Or, toutes les argumentations anti-quotas, se fondent sur une pétition de principe : l'égalité entre les sexes devant la loi est reconnue, et partant, le quota violerait cette égalité formelle.

Lors de l'appréciation juridique de la licéité des quotas, il faut prendre en considération qu'ils ne visent pas à priori à favoriser ou à avantager les femmes dans un domaine donné, mais qu'au contraire ils veulent redresser et compenser l'absence constante de prise en compte dans les différentes sphères de la vie en société des femmes aussi qualifiées que les hommes. Il s'agit de mesures rétablissant, en partie, le déséquilibre créé par la division socio-sexuelle de la société au détriment des femmes.

Sur le fond, on constate la limite et parfois les effets de dérive des systèmes de quotas pour réaliser l'égalité. Les quotas procèdent d'une logique restrictive. Si l'on veut se servir de quotas sexués pour chercher à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans une enceinte politique, ou une catégorie professionnelle, on adopte en fait une logique restrictive. On prétend fixer la part de représentation d'individus sexués, définis en tant que catégorie, à 25%, 30% ou 40%. La logique dans laquelle on entre génère aussitôt les problèmes liés à la pertinence de la masse fixée. Et bien d'autres problèmes encore qui montrent le caractère pernicieux pour les femmes d'une mesure qui a pour but, théoriquement, de les favoriser.

Regardons précisément comment les choses se passent dans la réalité. Les quotas, dans les systèmes juridiques qui les acceptent, ne sont licites que parce que constituant une dérogation temporaire à l'égalité de traitement, du moins s'agissant de quotas sexués. Mais en fait, une fois le quota atteint, il devient quasiment impossible de le dépasser, parce qu'il n'a pas été conçu pour tendre à l'égalité. Il a pour objet de constituer un compromis "acceptable" et rien de plus. J'ajoute que si l'objectif poursuivi est de rendre justice aux femmes et de mettre fin à leur exclusion ou leur sous-représentation, il n'est pas bon, symboliquement, de recourir à un terme restrictif.

Par ailleurs, les femmes désignées au moyen du quota devront présenter des caractéristiques identiques ou comparables aux hommes (par exemple s'agissant d'un quota à atteindre pour rééquilibrer la présence des femmes dans un échelon supérieur de la fonction professionnelle, on cherchera à évaluer les mérites, les qualifications, les potentialités de la candidate susceptible d'être désignée plutôt qu'un candidat masculin, et on agitera le

spectre des discriminations à rebours frappant l'homme).

La femme entrée dans un grade, une fonction, une assemblée grâce au quota, sera stigmatisée. C'est une forme nouvelle de fragilitas sexus ou d'imbecillitas sexus. On accusera la bénéficiaire du quota de devoir ses lauriers à son sexe et non "à ses mérites et à ses talents".

Pratiquement donc, la voie du quota mène elle aussi à une impasse.

CONCLUSIONS

Une approche radicalement différente se révèle nécessaire pour assurer une égalité effective des sexes : celle de la parité.

Les exigences de la parité doivent constituer les bases du nouveau contrat social du XXI^e siècle. Elles conduisent à réexaminer en profondeur les dogmes et les certitudes, et font apparaître une conception nouvelle de l'égalité, de l'équilibre entre les sexes. Une démocratie re-pensée est nécessaire. Elle ne pourra se faire que sur la base d'approches, de politiques et de pratiques nouvelles dont l'épanouissement requiert un approfondissement des liens entre la parité et les principes démocratiques.

La première étape dans la construction juridique de la parité est de reconnaître le droit fondamental, autonome, à l'égalité des femmes et des hommes comme un droit à part entière, inscrit dans les Constitutions et les instruments juridiques internationaux.

Tout traitement différencié selon le sexe ne sera plus simplement constitutif d'une dérogation - autorisée ou non, licite ou illicite - à un droit fondamental, susceptible d'être qualifiée d'atteinte excessive à ce droit.

La seconde étape consistera à garantir le droit à la parité des femmes et des hommes, qui trouvera son expression

dans le système politique par l'instauration de la démocratie paritaire. C'est seulement en spécifiant que l'humanité est duelle et qu'elle ne saurait être légitimement représentée que sous sa double forme, masculine et féminine, que seront évités les pièges d'une abstraction asexuée du citoyen ou de l'être humain qui finit toujours par se décliner au masculin.

La présence nécessaire des citoyennes dans l'élaboration des lois et des politiques qui s'appliquent à tous donnera un sens concret à l'égalité des citoyens, principe fondamental à la démocratie.

En résumé, il faudra re-formuler les définitions des droits humains fondamentaux de manière à ce qu'ils ne consacrent plus l'hégémonie du modèle masculin dans l'interprétation et l'application des textes. Et poser expressément le caractère paritaire de la démocratie, c'est-à-dire définir la représentation paritaire comme condition nécessaire à l'existence de la démocratie, au lieu d'en faire une conséquence lointaine et facultative.

BIBLIOGRAPHIE

VOGEL-POLSKY E. (1982) "Etude des programmes d'action positive en tant que stratégies destinées à intégrer les travailleurs féminins et d'autres groupes minorisés dans le marché du travail". Edité par la Commission des Communautés Européennes. 34/V/80/83. Ces. 1982, 111 pages.

VOGEL-POLSKY E. (1984) "Les besoins sociaux nouveaux, analyse à partir de la situation des groupes cibles. Le cas des femmes". *Economica*, Paris, in ouvrage édité par J. Vandamme *Pour une nouvelles politique sociale en Europe*, 1984, pp.55 à 68.

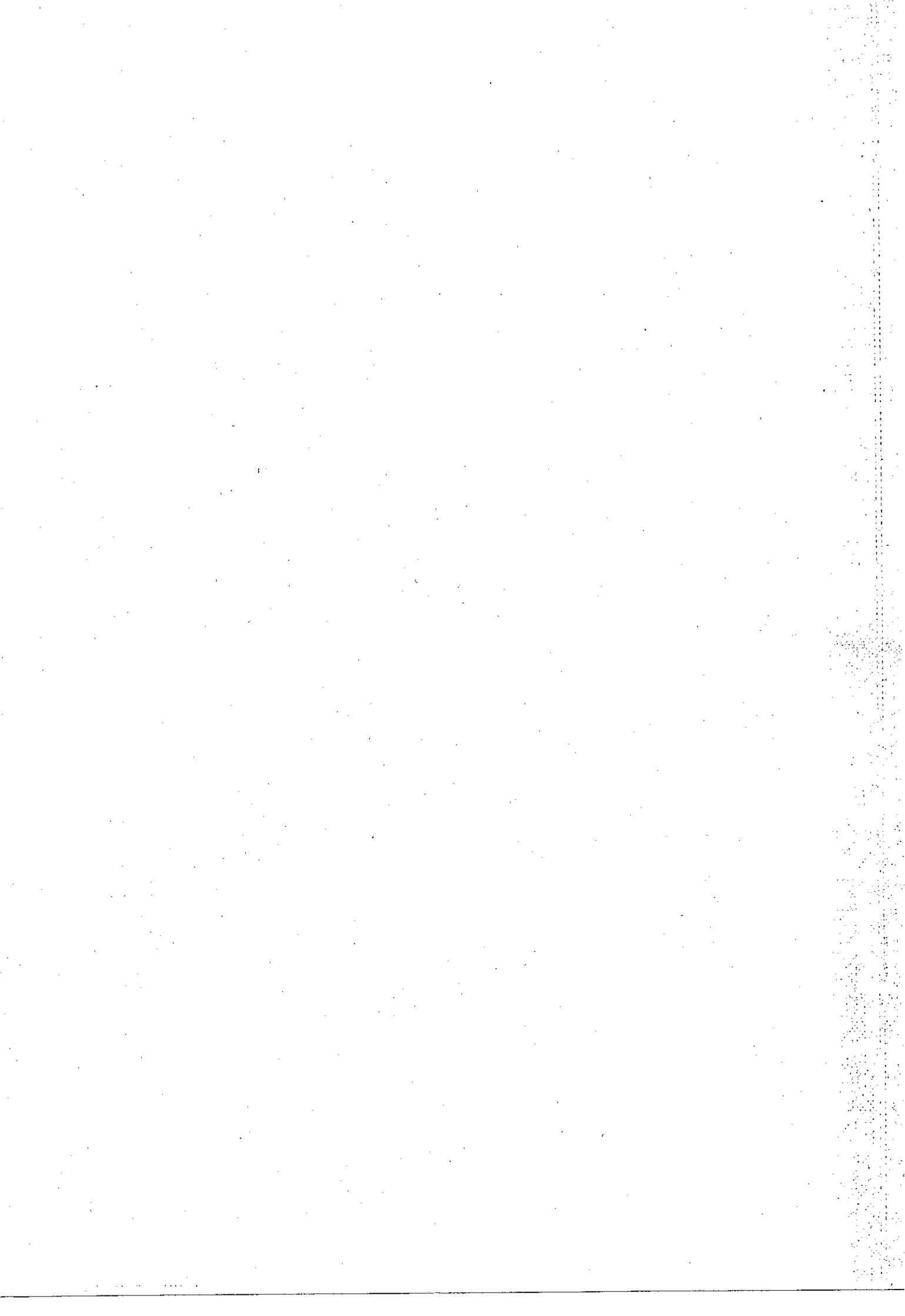
VOGEL-POLSKY E. (1989) "Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui pèsent sur leur mise en œuvre dans les Etats membres du Conseil de l'Europe." Strasbourg. Edit. du Conseil de l'Europe, 89 pages.

VOGEL-POLSKY E. (1994) "Les mécanismes nationaux institutionnels mis en place dans les Etats membres du Conseil de l'Europe pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Strasbourg; Edit. du Conseil de l'Europe, 156 pages.

VOGEL-POLSKY E. (1994) "Les femmes et la citoyenneté européenne" (avec V. DE GRAEVE et J. VOGEL). Edité par la Commission Européenne DGV V/2337/94-Fr, 238 pages.

VOGEL-POLSKY E. (1985) "Les programmes d'action positive en faveur des femmes. Analyse théorique. La pratique" in *Revue Internationale du Travail*. Genève B.I.T. vol. 124 n° 3 et 4. pp.267-279 et pp.413-429.

VOGEL-POLSKY E. (1994) "Critique de la théorie légale de l'égalité des sexes. La parité, un nouveau paradigme". Bruxelles. Edité par les Services Fédéraux des Affaires Scientifiques. Point d'appui Women's Studies. Manuel de ressources pp.119-134.



questions en débat

COMMENT PRODUIRE DE L'ÉGALITÉ ?

par
Geneviève Fraisse

Philosophe
Laboratoire de
philosophie politique,
économique et sociale

Comment comprendre que la loi sur l'égalité professionnelle ne soit pas appliquée ? Comment échapper au répétitif de la dénonciation des inégalités de fonctions et de salaires ? Pourquoi l'écart est-il si grand, et si fixe, entre un principe d'égalité qui semble une évidence et une réalité d'inégalités qui reste archaïque ?

L'explication n'est pas univoque, les exposés proposés, de Marie-Thérèse Lanquetin, Mariette Sineau, Catherine Marry et Eliane Vogel-Polsky donnent une diversité d'éclairages qui forment à mes yeux (merci à l'organisatrice de la séance, Jacqueline Laufer) une vision d'ensemble du problème extrêmement structurée.

Comment produire de l'égalité ? La question d'aujourd'hui porte sur l'égalité dans le travail et non pas sur l'égalité politique, ou l'égalité civile. L'égalité professionnelle me paraît effectivement une question originale à l'intérieur du débat sur l'égalité des sexes en général.

Les textes ci-dessus insistent tous sur la complexité des facteurs expliquant la permanence des inégalités professionnelles entre les sexes; ce que je résumerai avec un peu de provocation par une formule d'Eliane Vogel-Polsky, "les contraintes extérieures au travail", celles-ci étant paradoxalement les causes propres de l'inégalité dans le travail. D'où ma première remarque induite par ce paradoxe: quelque chose cloche dans l'énoncé du débat sur l'égalité professionnelle, et ce quelque chose est le mot d'égalité lui-même. Non pas qu'il soit faux bien sûr. Mais il fait écran. Car, telle est mon hypothèse, l'égalité se discute sur fond de la reconnaissance de l'identité des personnes, de leur similitude. L'égalité professionnelle bute cependant toujours, quasi systématiquement, sur la différence entre les sexes, sur la dissemblance entre hommes et femmes.

Situation paradoxale donc de cette discussion sur l'égalité professionnelle: en politique l'égalité citoyenne repose sur le fait qu'hommes et femmes sont semblablement des êtres de raison; dans l'espace économique, en revanche, il faut produire de l'égalité à partir des différences entre les sexes (différences sociales et différences corporelles), à partir de ce qui relève aussi de la liberté spécifique des femmes à prendre place dans l'espace économique. Telle est mon hypothèse et ma lecture des textes proposés.

Le texte de Marie-Thérèse Lanquetin étonne parce que toutes les affaires judiciaires évoquées par elle renvoient précisément à la différence des corps entre les êtres sexués. Il est effectivement question de force physique, de pénibilité, de fatigue distinctes entre les hommes et les femmes; ces différences expliquant, voire justifiant par là même des inégalités de salaires. Le problème est alors de penser l'égalité professionnelle à partir de l'inégalité corporelle, à partir d'une supposée différence des corps. On peut s'insurger contre une telle réalité prosaïque, mais on ne peut l'éluider.

En parallèle, j'ouvre une parenthèse sur un point important: ce que Marie-Thérèse Lanquetin nomme "la charge de la preuve", qui, dans le droit national au contraire du droit communautaire, incombe à la victime et non à l'accusé est une situation paradoxale bien connue dans l'histoire de la pensée féministe. John Stuart Mill y voit le paradigme de la lutte pour l'égalité des sexes et *L'affranchissement des femmes* s'ouvre sur cette difficulté majeure de la réfutation de la domination masculine.

Le texte de Mariette Sineau et Jane Jenson soulève à un autre niveau la question de la différence des sexes. Par delà les questions de politique, gauche ou droite, dont son texte dis-

cute, elle montre bien comment le travail des femmes se définit par l'appartenance à un double espace, par la fameuse "double journée". Le travail d'une femme se pense toujours entre la production et la reproduction, entre deux lieux, familial et professionnel. Ce n'est, rappelons-le, jamais le cas des hommes. Là encore l'égalité professionnelle bute sur une réalité différenciée des hommes et des femmes dont on ne voit guère la résolution prochaine.

Une parenthèse là aussi: la tendance, plus ou moins virtuelle, de professionnaliser la maternité, avec les mères elles-mêmes, ou grâce aux emplois familiaux, n'est pas nouvelle. La fin du XIX^e siècle et le début du XX^e en débattent longuement.

Le texte de Catherine Marry pose un problème crucial, celui du pouvoir dans le monde du travail et celui du modèle du pouvoir. Là encore la différence prime sur la ressemblance entre les sexes. Les femmes semblent moins intéressées que les hommes par le pouvoir, le déroulement de leur carrière, leur progression dans la hiérarchie. La réflexion sur les femmes ingénieurs montre qu'elles s'empêchent autant qu'elles sont empêchées d'accéder au pouvoir. Je vois là à nouveau comme un partage entre les sexes, celui de formes distinctes de rapport au symbolique. En dehors de la domination masculine, apparaît une différence de combativité professionnelle qui montre que l'enjeu symbolique ne joue pas de la même façon pour les hommes et pour les femmes. Dire cela n'est pas préférer une vérité définitive, mais prendre acte plutôt d'une situation actuelle.

En parenthèse, je remarquerai que Catherine Marry pose aussi la question du modèle, de la transmission d'une génération à l'autre, d'une manière optimiste, qui tranche avec le pessimisme des conclusions de sa recher-

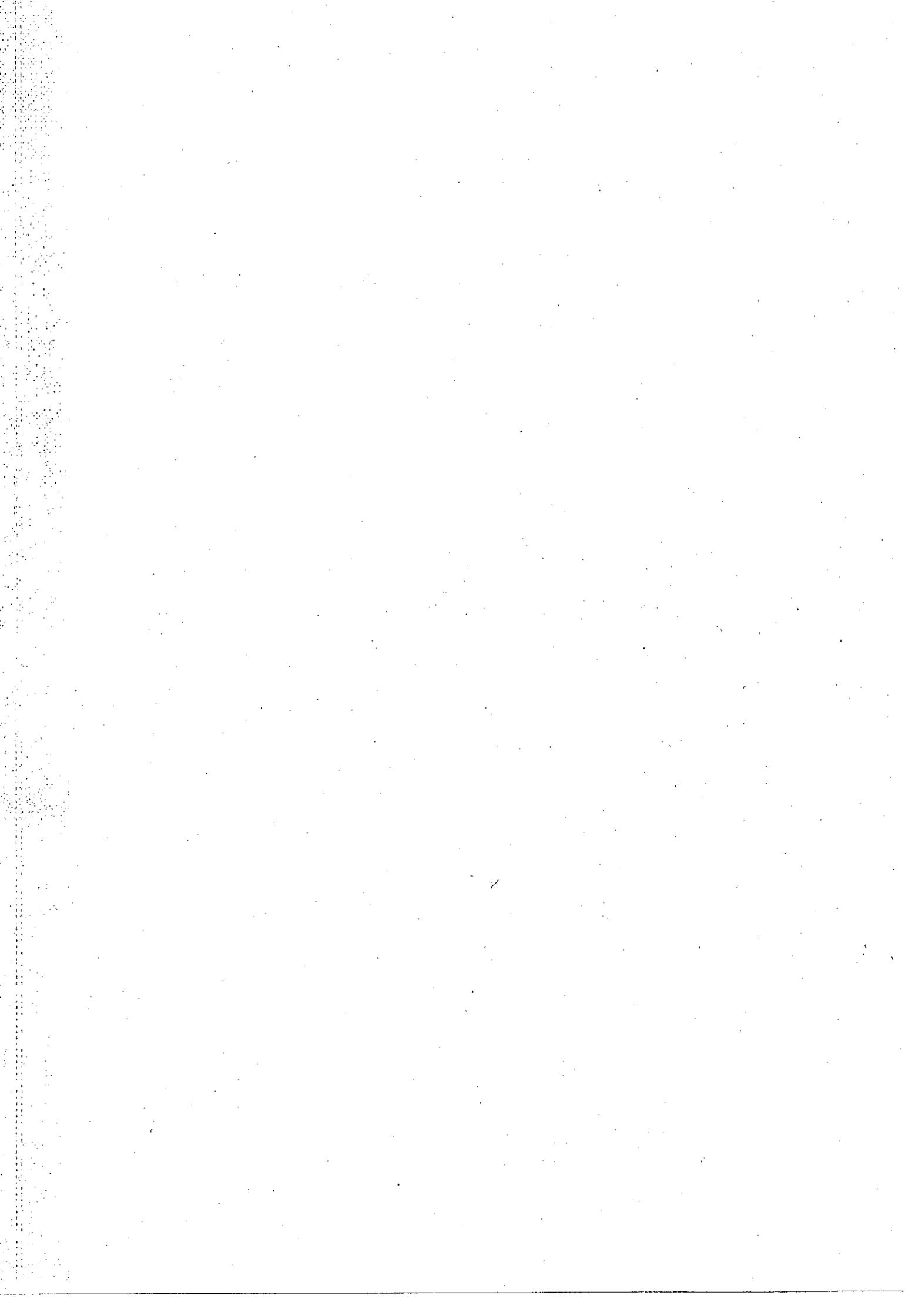
che. Je soulignerais volontiers qu'ainsi elle se décale d'une recherche féministe qui a souvent préféré désigner et dénoncer la répétitivité de la reproduction que repérer d'éventuelles ruptures.

Après ces trois textes désignant les lieux de la différence entre les sexes dans la sphère économique et professionnelle, le texte d'Eliane Vogel-Polsky arrive comme pour conclure. Puisque l'application de la loi pour l'égalité professionnelle s'avère difficile, elle déduit qu'il faut investir la sphère publique, qu'il faut faire un détour politique face à une impasse économique. Le détour politique proposé est l'action pour la parité. Je prends acte de cette analyse à ma façon: en faisant l'hypothèse que le travail des femmes met toujours en avant la différence entre hommes et femmes plus que leur ressemblance, il est logique que toutes les actions égalitaires butent, parce qu'elles la masquent, sur cette différence. D'où l'analyse politique qui montre d'abord qu'il est difficile de produire de l'égalité avec la différence; qui affirme ensuite que la lutte politique pour la parité est d'autant plus pertinente qu'elle conjugue l'égalité avec la différence; la parité reconnaissant en effet en son principe que l'humanité est constituée par deux sexes.

Que conclure ? Qu'il est impossible de dire de façon répétitive qu'il faut appliquer la loi. Et qu'il faut donc reconnaître, à mes yeux, deux choses: le détour par le politique (action pour la parité ou non) est effectivement fondamental; le travail des femmes est un lieu où l'égalité s'avère particulièrement difficile à représenter car c'est avant tout un espace où s'exprime la différence sexuelle.

Ma parenthèse à l'égard du dernier texte sera ma conclusion. Je ne suivrai pas l'opposition classique du féminisme, reprise par Eliane Vogel-Polsky,

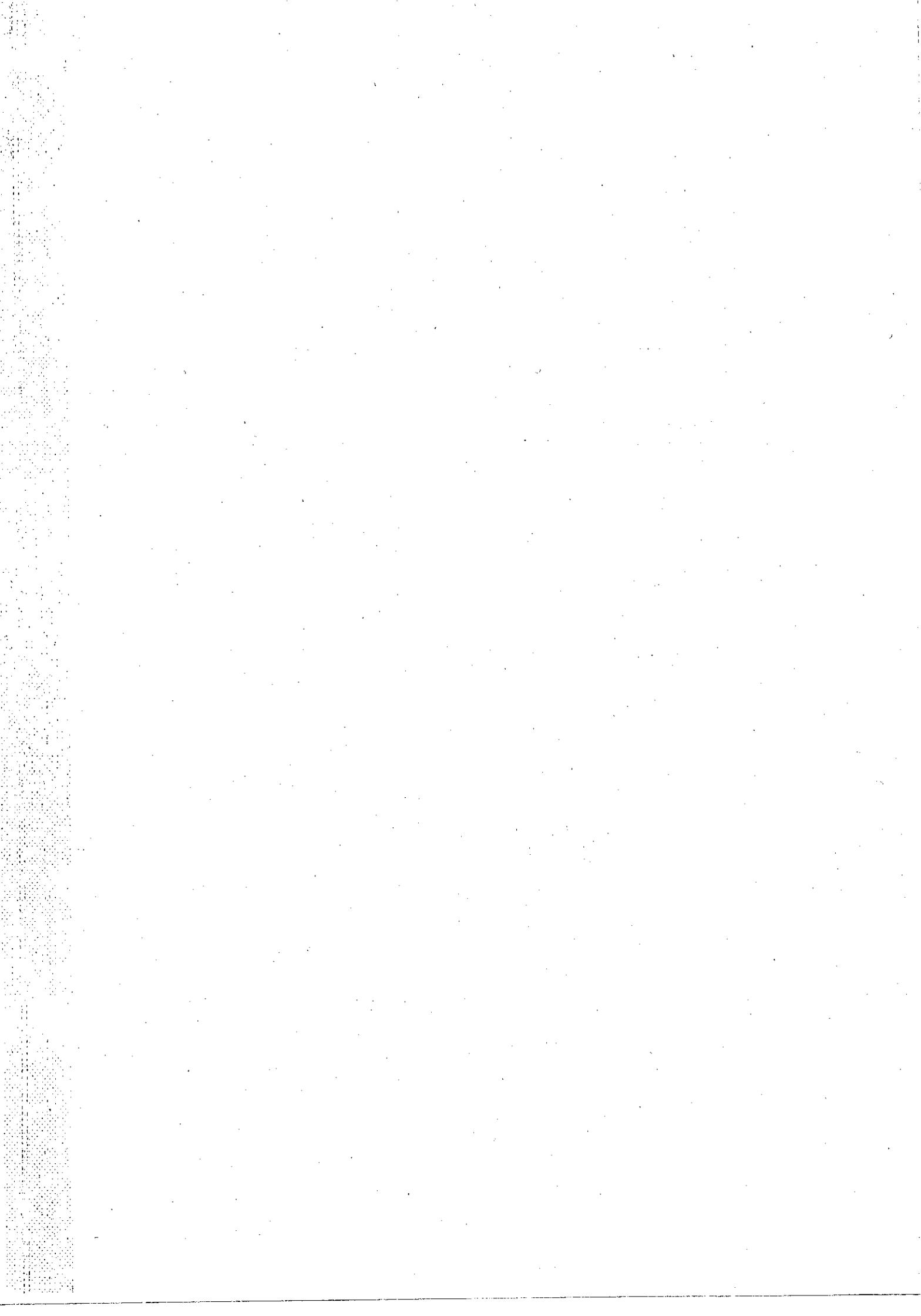
celle de l'égalité versus différence. Cette opposition, très anglo-saxonne par ailleurs, est bancal car elle met en balance un terme politique avec un terme ontologique. Reprenant une distinction hegelienne, je pense qu'il faut mettre l'identité face à la différence, la ressemblance face à la dissemblance; l'égalité est le troisième terme qui se met en rapport aussi bien avec l'identité qu'avec la différence. La tâche est toujours double, celle de produire de l'égalité dans les situations où les hommes et les femmes sont les mêmes et dans celles où ils sont différents. Dans le cas du travail, la difficulté vient de ce que le débat sur l'égalité empêche de voir que la différence des sexes, si présente dans la réalité professionnelle, induit nécessairement une réflexion sur la liberté des femmes. Mon idée générale est que l'identité des sexes renvoie directement à une demande d'égalité, tandis que la différence des sexes soulève toujours un problème de liberté; or le travail pour les femmes est avant tout une affaire de liberté. Ensuite vient le problème de l'égalité.



3

Les différentes
approches de la division
sexuelle du travail :
divergences théoriques et
perspectives disciplinaires

|| Sous la responsabilité de
|| Helena Hirata



introduction

par
Helena Hirata
Sociologue
GEDISST - CNRS

Le thème de cette séance du séminaire européen du MAGE, "Les différentes approches de la division sexuelle du travail: divergences théoriques et perspectives disciplinaires" doit permettre de confronter l'apport de trois disciplines, l'économie, l'histoire et la sociologie, ainsi que d'analyser les rapprochements et les décalages entre les théories construites à l'intérieur de ces cadres disciplinaires sur la question des différences entre les sexes dans le domaine du travail et du marché du travail.

Dès recherches sur la division sexuelle du travail effectuées dans ces disciplines avaient pu montrer tant les changements que les permanences de la division du travail, domestique et professionnel, entre hommes et femmes. Toutefois, la place respective que ces recherches accordent à l'individu ou à la dimension institutionnelle ou sociale est très variable et le poids donné à la dimension historique (le "long terme", cf. Sylvie Schweitzer, *Cahiers du Mage*, 1/95, p.77) et, plus généralement, à la notion de changement, est loin d'être univoque. Différents courants théoriques traversent également chacune des disciplines interpellées.

En économie, cela va de l'approche microéconomique (des théories néo-classiques de l'offre de travail à celles de la discrimination et leurs variantes) aux approches hétérodoxes (les théories du marché industriel de réserve, les théories de la segmentation ou du marché dual, qui prennent en compte, chacune à sa manière, les différences hommes/femmes). Il fallait aussi interroger, de l'intérieur de cette discipline, le silence ou le presque-silence sur les rapports sociaux de sexe de l'écono-

mie des conventions¹ ou de l'école de la régulation².

En sociologie, de nombreuses recherches partagent des approches en termes de ségrégation sexuelle des postes et des professions ou celles en termes de construction sociale des différences de sexe, qui ne sont pas par ailleurs exclusives. La division sexuelle du travail est aussi analysée comme un enjeu social des rapports sociaux de sexe. Ces points de vue co-existent - de manière pas toujours pacifique - avec les thèses de la conciliation de rôles sexués, qui s'enracinent dans la tradition sociologique d'analyse en termes de complémentarité des rôles.

En histoire, qu'il s'agisse des approches en termes d'histoire des femmes ou de rapports sociaux de sexe, un des débats se centre sur la place du discours et des représentations dans la construction historique en posant la question de son autonomie par rapport à l'histoire sociale.

Il n'était donc pas impertinent de vouloir confronter les divergences théoriques et les différences de perspectives disciplinaires pour arriver à un premier aperçu critique des explications avancées dans les trois disciplines choisies pour appréhender les différences entre les sexes. Nous avons proposé un certain nombre d'interrogations, points de départ pour cet échange interdisciplinaire :

¹ Une première contribution qui porte sur la quasi-absence de références explicites au genre dans l'économie des conventions tout en amorçant une analyse des rapports sociaux de sexe dans ce cadre théorique a été présenté dans un séminaire précédent du Mage par Fatiha Talahite (cf. son texte dans ce numéro de Cahiers du MAGE).

² Cf. P. ARESTIS et E. PAUGNIS, 1995 cit. par A. BUSTREEL dans sa contribution à cette séance.

- quelle place occupe la famille et le travail domestique, d'une part, et le marché du travail, d'autre part, dans les propos sur la spécialisation et la déspecialisation sexuelle du travail avancés par les disciplines et les courants théoriques interrogés et quelles en sont les raisons?

- comment ces théories de la division du travail entre les hommes et les femmes intègrent-elles ou non l'antagonisme et le conflit, la question des rapports de pouvoir entre les sexes?

- qu'apporte une analyse en termes de division sociale et internationale du travail à la conceptualisation de la division sexuelle du travail ?

- division sexuelle du travail et différentes approches disciplinaires : transposition des paradigmes ou critique des paradigmes constitués ?

Les réponses données par les contributions qui suivent sont parfois surprenantes et paradoxales, très souvent interpellantes.

La contribution de l'économie est celle qui pose de manière la plus directe la question du travail domestique celle du pouvoir entre les sexes, qui ne sont pas traitées - comme on aurait pu le penser - dans la contribution de la sociologie qui, tout en affirmant l'existence des rapports de pouvoir et l'importance du travail domestique au sein de la famille, choisit de développer essentiellement le statut de l'emploi et la place des femmes sur le marché du travail, à partir du cas britannique. Autre paradoxe, les questions de la division internationale du travail et de la construction d'un marché unique européen sont posées par la sociologie, et pas par l'économie. Sylvia Walby énonce, sur ce registre, une interrogation majeure: quel sera l'impact d'une intégration européenne accrue sur la nature des rapports de genre dans chacun des pays de l'Union? Finalement, c'est l'histoire qui transversalise par ses thèmes

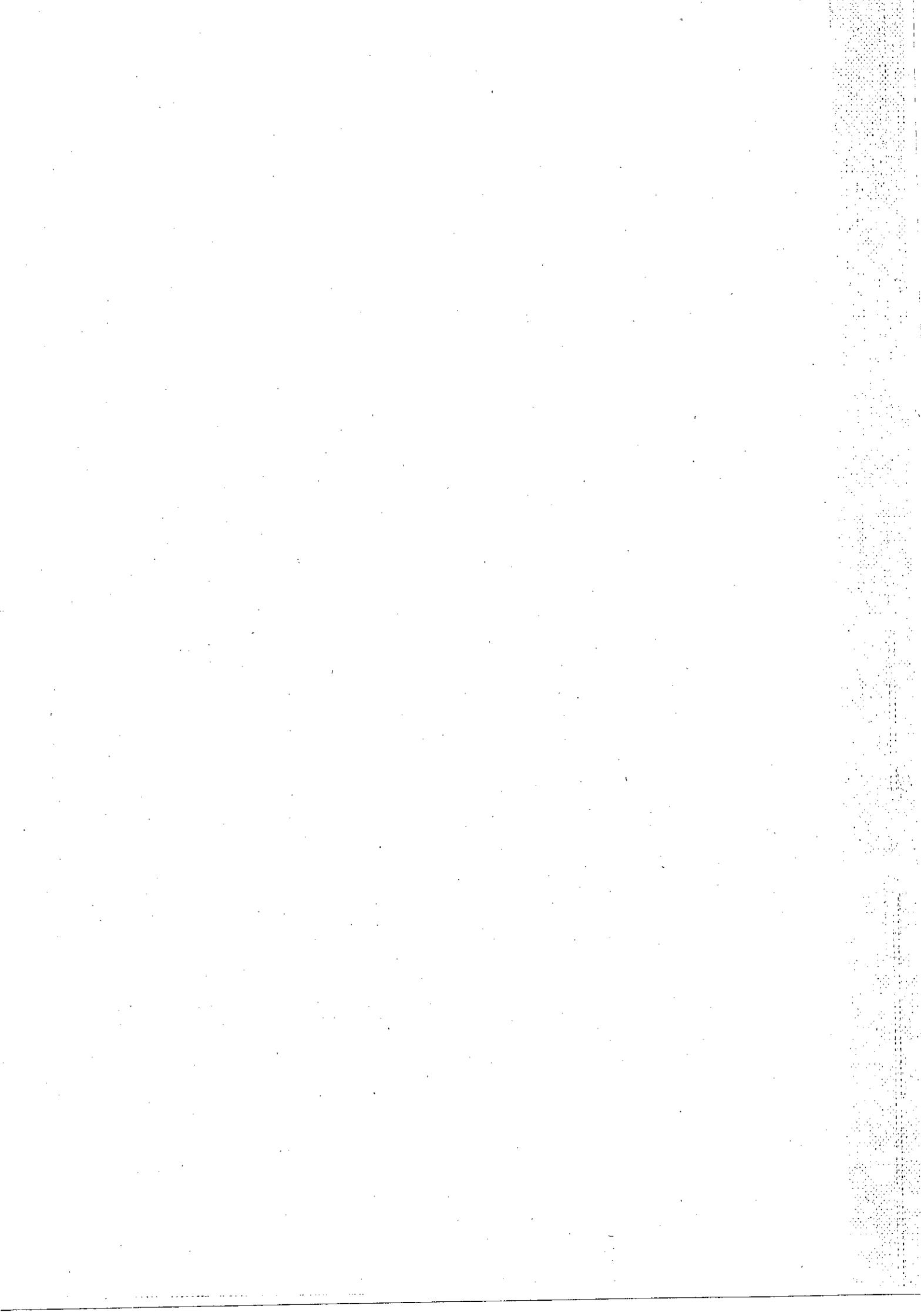
le rôle du domestique et du ménager ("approche économique", A. Bustreel) ainsi que la question de l'accès des femmes à l'activité rémunérée ("analyses sociologiques", S. Walby) par la proposition faite par Laura Frader ("perspectives historiques") d'analyser la place du privé et du public dans les réflexions sur genre et travail qui traversent les débats de sa discipline.

Autre surprise: la diversité disciplinaire et la multiplicité des définitions de la division sexuelle du travail qui s'en suit contraste avec l'unité paradoxale de la périodisation : l'émergence d'un domaine nouveau de recherche dans les années 60-70, fait d'autant plus frappant que ces disciplines ne se sont pas constituées en même temps ni sur les mêmes objets. Le rapprochement entre cette apparition d'un questionnement théorique de la variable sexe et l'essor d'un mouvement social des femmes est d'ailleurs fait explicitement par Anne Bustreel.

Une certaine asymétrie dans ces approches limite peut-être la comparabilité en termes d'évolution des problématiques et des concepts. En effet, si les contributions historique et économique sont essentiellement des "états des travaux", l'approche sociologique part d'une présentation assez rapide du "state of the arts" pour ensuite poser les jalons d'une analyse de la division sexuelle du travail à partir d'une conceptualisation originale. D'autre part, les contributions ne se répondent pas sur des thèmes importants tels que le statut du discours et de la représentation, lancés par le débat historique mais sur lesquels les contributions des autres disciplines sont muettes.

Cependant, si ces asymétries marquent les fragilités et les limites de l'échange proposé, ces contributions sur les théories de la division du travail entre hommes et femmes enrichissent incontestablement la lecture sexuée du marché du travail que le Mage se propose de

faire. Enfin, ces analyses des apports théoriques et problématiques de l'économie, de la sociologie et de l'histoire plaident pour une extension de ces confrontations disciplinaires, notamment à l'anthropologie, aux sciences du politique, à la psychodynamique du travail.



ANALYSES SOCIOLOGIQUES DE LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL*

par
Sylvia Walby

Sociologue
University of Leeds
Royaume-Uni

* Texte traduit de l'anglais par Tony Fernet.

Les questions-clés d'une analyse sociologique de la division sexuelle du travail portent sur l'explication de points tels que:

- . les changements dans les taux d'activité des femmes;
- . l'ampleur de l'écart des salaires (et autres composants de la rémunération globale, par exemple les retraites) entre hommes et femmes;
- . la ségrégation professionnelle et industrielle par sexe.

La différence principale des explications concerne l'accent mis sur:

- *soit* la famille et le ménage
- *soit* les structures du marché du travail.

Ces différences recouvrent et recourent les différences classiques entre les perspectives fonctionnalistes et marxistes, aussi bien qu'entre celles en termes de classe sociale et de genre.

LA FAMILLE ET L'EMPLOI DES FEMMES

Selon l'approche traditionnelle de l'analyse de l'emploi féminin, la place des femmes au sein de la famille constitue la clé pour comprendre leur position défavorisée vis-à-vis du marché de l'emploi. Ceci a été une des caractéristiques à la fois de l'économie néo-classique (par exemple Becker, 1965; Mincer, 1962), du féminisme marxiste (par exemple Beechey, 1977, 1978), et de bien d'autres sociologues traditionnels (par exemple Pahl, 1984). Dans cette optique, les femmes dans la famille sont censées choisir d'effectuer un travail de service non-rémunéré et du travail moins rémunéré, alors que les hommes ont une trajectoire professionnelle continue et à temps plein. Les femmes n'accèdent pas à la formation et aux qualifications ou à l'expérience du marché du travail nécessaires pour obtenir de meilleurs postes, et ne travaillent pas suffisamment d'heu-

res pour être mieux rémunérées. Ainsi, les femmes sont moins rémunérées que les hommes et participent dans une moindre mesure au marché de l'emploi. Elles sont considérées comme une réserve en cas de pénurie générale de main d'oeuvre. Dans cette perspective, il existe des similitudes entre les visions marxiste et néo-classique de l'emploi des femmes. Toutes deux convergent sur le rôle domestique des femmes pour rendre compte du phénomène, convergence qui a des similitudes frappantes avec les approches sociologiques fonctionnalistes de l'analyse des rapports de genre.

Cette perspective est discutable, car elle sous-estime le pouvoir, à la fois entre hommes et femmes, et dans la structuration du marché du travail. Elle suppose que les personnes sont payées selon leur valeur sur ce marché, et pourtant l'on sait que les rapports sociaux de pouvoir sont d'une grande importance pour déterminer la rémunération dans certaines professions. Cockburn (1983) a montré l'importance des syndicats majoritairement masculins dans la défense des salaires et des métiers spécifiquement masculins. Son analyse de la résistance obstinée des ouvriers de la presse face aux mutations de leur travail est un récit classique qui rend compte de l'importance des forces patriarcales et de la dimension de classe dans l'organisation de l'emploi. Phillips et Taylor (1980) soutiennent l'idée que la qualification elle-même est souvent sexuée ("gendered"); selon leurs hypothèses, ce qui a de la valeur, est rare, constitue la qualification, et est reconstruit pour mettre en valeur les postes à prédominance masculine. Treiman et Hartmann (1981) ont démontré que les différences en capital humain représentent, tout au plus, 40 % de l'écart de salaires entre femmes et hommes. Cette optique présuppose un marché du travail parfait, mais nous

savons que celui-ci est une institution sociale, régulée par l'État et structurée socialement d'une manière hiérarchisée se rapportant à d'autres formes de pouvoir social (Edwards, Gordon et Reich, 1975). Enfin, la théorie de l'armée industrielle de réserve est empiriquement erronée. Même dans les périodes de crise économique, les femmes se sont trouvées entraînées dans l'économie du travail rémunéré - elles ne constituent pas une réserve de main d'oeuvre.

Presque partout dans le monde occidental, y compris dans l'Union Européenne, l'emploi des femmes a augmenté régulièrement ces dernières vingt années, malgré des différences encore marquées entre les États en ce qui concerne l'importance de la participation économique des femmes. On observe au Royaume Uni un des taux d'emploi féminin les plus élevés et, à l'heure actuelle, presque autant de femmes que d'hommes occupent un emploi au Royaume-Uni. Les femmes représentaient 49,6% des actifs ayant un emploi en 1994. (Voir Tableau 1). Au cours des 35 dernières années, les femmes sont passées d'environ un tiers à la moitié des effectifs employés. Depuis 1966, le nombre de femmes occupant un emploi s'est accru alors que le nombre d'hommes a diminué.

Ces statistiques sont basées sur l'enquête trimestrielle sur les employeurs réalisée par le Ministère du Travail. Elles ne comprennent pas les travailleurs indépendants, les personnes qui suivent des stages organisés par l'État ou les personnes qui servent dans l'armée. À la différence de l'Enquête sur la Main d'Oeuvre réalisée par l'UE, elles sont basées sur un décompte des emplois et non des personnes.

L'emploi des femmes n'a pas changé de la façon à laquelle on pourrait s'attendre selon la théorie de l'armée industrielle de réserve. À la place, on a pu observer un accroissement régulier

du nombre de femmes dans le travail rémunéré.

LES STRUCTURES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'approche alternative consiste à se focaliser sur la structuration du marché du travail. Je soutiens depuis longtemps le point de vue selon lequel les structures sexuées de ce marché, sont d'une grande importance pour expliquer la situation des femmes dans l'emploi rémunéré (cf. *Patriarchy at Work*, 1986). On ne peut comprendre ni l'accroissement du travail rémunéré des femmes, ni le mode de répartition des femmes par profession et par industrie sans reconnaître la signification des rapports patriarcaux au travail et leurs liens avec les rapports patriarcaux dans d'autres secteurs de la société, surtout au niveau de l'État. Par exemple, comment comprendre que les femmes qui travaillaient dans l'industrie textile s'occupaient de filage mais non de tissage? Que les femmes occupaient des postes d'employées de bureau mais non d'ingénieurs? Tous ces postes nécessitent des compétences, une formation et une expérience professionnelle. La présence ou l'absence des femmes ne peut découler de la position qu'elles occupent au sein de la famille ou du ménage. Il nous faut comprendre la nature des rapports sociaux dans le marché du travail. On a pu prétendre que les rapports patriarcaux et capitalistes vont de pair, qu'ils se soutiennent mutuellement: il s'agit de la perspective féministe-socialiste. Mais ce type d'explication ne rend pas compte de la lutte entre les forces patriarcales et capitalistes autour de l'emploi des femmes. Historiquement, les employeurs ont cherché à embaucher des femmes, parce qu'elles leur coûtaient moins cher, tandis que les hommes, mieux organisés, essayaient de se garder les meilleurs emplois. Les ar-

chives regorgent de témoignages de luttes de ce type. À moins de théoriser la nature autonome des rapports patriarcaux, on ne pourra pas analyser les tensions existant entre ces rapports-là et les rapports capitalistes. Les changements dans le modèle de la ségrégation professionnelle et industrielle par sexe résultent de l'ajustement des rapports patriarcaux et capitalistes (Walby, 1986).

Les rapports de genre ont changé de manière significative au cours des dernières années, particulièrement en ce qui concerne l'emploi. On a pu observer une évolution majeure dans la nature des rapports patriarcaux. Des tentatives manifestes pour limiter l'emploi des femmes sont devenues peu fréquentes. Les tentatives pour cantonner les femmes dans la sphère du domestique sont devenues rares. Ceci est une conséquence décisive de l'accès à la citoyenneté politique par la première vague du féminisme au début du siècle. De nos jours, les femmes sont accueillies dans la sphère publique, pour ce qui concerne, entre autres, l'emploi, tout en y restant défavorisées. Les emplois des femmes sont moins rémunérés que ceux des hommes, elles ont moins de bénéfices sociaux, tels que l'accès à une retraite complémentaire, et elles continuent de subir une ségrégation professionnelle dans des nombreux domaines. Le système de rapports de genre s'est transformé, d'un patriarcat privé à un patriarcat public. La clé pour comprendre la pérennité du traitement inégal accordé aux femmes dans le travail est la ségrégation, à la fois professionnelle et industrielle, ainsi que celle entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

L'accroissement du travail des femmes a été dû principalement à l'essor du travail à temps partiel. L'augmentation de l'emploi féminin à temps plein depuis 1971 a par contre été très faible. (cf. tableau 2).

Ces statistiques sont basées sur l'enquête trimestrielle sur les employeurs réalisée par le Ministère du Travail. Elles ne comprennent pas les travailleurs indépendants, les personnes suivant des stages publics de formation ou les personnes effectuant le service militaire. Elles sont basées sur un décompte des emplois et non des personnes.

La quasi-totalité de l'accroissement de l'emploi des femmes a été le fait du travail à temps partiel. Le travail à temps plein ne s'est accru que de 1,6 % entre 1971 et 1994. Le nombre de femmes travaillant à temps partiel a augmenté de 75 %, passant de 13 % à 23 % de l'emploi global. Les femmes ont actuellement presque autant de chances d'occuper un emploi à temps partiel qu'un emploi à temps plein : 46% des femmes travaillent à temps partiel.

L'emploi à temps partiel des hommes s'accroît, mais pas à la même échelle. Il atteint 11 % des travailleurs hommes en 1994. Il est concentré parmi les jeunes, souvent des étudiants, et parmi les travailleurs plus âgés.

Il existe beaucoup de différences entre les pratiques du travail à temps partiel et à temps plein. Les travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas des mêmes avantages que ceux à temps plein en matière de salaires, de protection sociale, d'intégration dans les plans de retraites complémentaires et des protections juridiques, bien que bon nombre d'entre eux subissent actuellement des modifications.

L'écart entre les taux horaires des salaires des travailleuses à temps partiel

et ceux des hommes à temps plein reste très grand. (cf. tableau 3). Les travailleuses à temps partiel ne percevaient que 59 % des salaires horaires des hommes travaillant à temps plein en 1994, mais même ceci constitue une surestimation des salaires des travailleuses à temps partiel dans la mesure où le New Earnings Survey (*Nouvelle Enquête sur les Revenus*) ne comprend pas les salaires des personnes situées en-dessous du seuil de prélèvement de l'impôt à la source (PAYE), lesquels, selon les estimations, concernent environ un cinquième des employés à temps partiel (*Nouvelle Enquête sur les Revenus*).

L'écart entre les salaires des travailleuses à temps partiel et ceux des hommes à temps plein n'a pas diminué comme cela a été le cas pour les femmes employées à temps plein. Il a plutôt fluctué autour de 57 % des salaires des hommes dans ce cas. Surtout, les taux de salaire horaires des travailleuses à temps partiel a diminué proportionnellement aux salaires horaires de celles à temps plein. Ainsi, en ce qui concerne les salaires, les conditions moyennes des travailleuses à temps plein et à temps partiel ont tendance à diverger. Le point culminant de la rémunération des travailleuses à temps partiel a été en 1977, suite à la mise en application de la Loi sur l'Égalité des Salaires. Depuis, l'écart entre travailleuses à temps plein et à temps partiel s'est creusé. Ceci revêt une signification particulière compte tenu du fait que les travailleuses à temps partiel représentent une proportion grandissante de la main d'oeuvre, et témoigne d'une polarisation croissante entre les femmes susceptibles de faire effectivement partie du marché de l'emploi et celles qui sont confrontées à des conditions de précarisation.

ÂGE

De tels changements concernent différemment les femmes, selon leur classe sociale, leurs origines ethniques et leur âge. Ce sont les femmes les plus jeunes qui prennent des emplois de niveau élevé, alors que les femmes plus âgées se dirigent vers des emplois à temps partiel, moins bien rémunérés et moins stables. Il y a là une division par âge qui comporte deux conséquences; de nouveaux schémas d'inégalité de sexe grâce auxquels les femmes plus jeunes s'en tirent mieux que les femmes plus âgées; des modalités différentes de rapports de genre et d'inégalité, qui co-existent pour les personnes plus jeunes et plus âgées. (Walby, 1996)

RAPPORTS DE GENRE ET DE CLASSE

Les rapports de genre ont à leur tour un impact sur les rapports de classe. Ceci peut être observé plus clairement dans le domaine de la flexibilité. Selon les points de vue traditionnels (par exemple J. Atkinson, 1986), la flexibilité est considérée comme un phénomène de classe qui s'inscrit dans le cadre des rapports nouveaux entre employeurs et employés. J. Atkinson rend compte de l'accroissement de la flexibilité numérique aussi bien que fonctionnelle. Il note au passage que ceci concerne les femmes travailleuses à temps partiel, mais n'intègre pas cette observation dans son modèle d'analyse explicative. Cependant, ce sont les travailleuses à temps partiel qui sont la figure emblématique du travail flexible (cf. Hakim, 1987). Ainsi, le genre est d'une importance capitale pour expliquer ces changements. (Walby, 1989). Cette flexibilité n'est rendue possible que par la disponibilité accrue de femmes en tant que main d'oeuvre bon marché, longtemps tenues en dehors des formes traditionnelles de protection so-

ciale de la part de l'État ou des syndicats. Les formes défavorables d'emploi des femmes peuvent peser sur les conditions d'emploi des travailleurs hommes à temps plein en vertu des pratiques patriarcales qui ont rendu historiquement les femmes plus vulnérables à l'exploitation.

Le Royaume-Uni constitue un exemple extrême de cette évolution en raison de l'exclusion historiquement plus grande qu'en Europe continentale du travail à temps partiel du mouvement de protection de l'emploi. Le travail à temps partiel a connu une croissance plus rapide et plus étendue au Royaume-Uni que chez tout autre membre de l'Union Européenne (à l'exception des pays scandinaves où la régulation du travail à temps partiel est tout-à-fait différente) (Drew, 1992). Ceci a pour conséquence que le Royaume Uni présente un modèle de femmes travaillant dans la sphère publique avec des taux élevés d'activité professionnelle, mais avec un degré d'inégalité plus élevé que dans d'autres pays en Europe Occidentale.

Dans les années récentes, le Royaume Uni a été soumis à une politique agressive de dérégulation des marchés, et en particulier du marché du travail. Cette politique a été suivie dans une certaine mesure par les autres États membres de la Communauté Européenne mais pas de manière aussi importante - ce qui est illustré par la polémique sur l'abandon par le Royaume Uni de la Charte Sociale. Cette politique de dérégulation, de compétitivité accrue est liée au renforcement de la précarisation et de la flexibilisation. Elle dépend elle-même des inégalités de sexe à l'intérieur de Royaume Uni et des autres marchés du travail rendant ces tactiques de division possibles. La stratégie britannique de dérégulation pour accroître la compétitivité est ainsi une stratégie fortement sexuée.

La dimension de genre des politiques économiques de l'Union Européenne est souvent sous-estimée par ceux qui les analysent soit en termes d'efficacité économique soit en termes de rapports capital-travail. Les tentatives d'élaboration des politiques de régulation des conditions d'emploi sont fortement sexuées dans les sociétés où l'accès au travail protégé est inégalement partagé entre les hommes et les femmes.

Il y a actuellement deux modèles concurrents d'intégration et de développement économique et social dans l'Union Européenne. Autrefois le rapport Cecchini (1988) concernant les avantages d'un marché unique européen orientait le débat sur l'impact d'une intégration européenne croissante. Actuellement, le cadre du débat est donné par les tensions potentielles entre, d'une part, les stratégies qui se profilent dans le Livre Blanc de la Commission Européenne sur Croissance, Compétitivité, Emploi (1993), stratégies orientées vers l'amélioration de l'économie par l'intégration et le renforcement d'un marché unique et, d'autre part, celles qui apparaissent dans la prévention de l'exclusion sociale. L'Union Européenne a élaboré des politiques significatives portant sur le problème de l'exclusion sociale. (La Charte de la Communauté sur les Droits Fondamentaux des Travailleurs, 1990; la Commission Européenne, 1994a, 1994b, 1994c, 1994d; le Parlement Européen, 1994 a,b; McLoone et O'Leary, 1989). Une question majeure demeure: celle de savoir si l'intégration européenne croissante conduit à l'exclusion sociale, notamment en ce qui concerne le genre, ou si les politiques sociales contribuent à l'éviter. Les politiques sociales, en rapport avec l'organisation du marché du travail, incluent non seulement celles qui lui sont directement liées mais aussi un ensemble de mesures qui tentent de permettre la conciliation entre travail

et famille et un traitement égal pour les femmes et les hommes (Drew, Emerrek et Mahon, 1995).

CONCLUSION

Pour bien comprendre les changements dans les rapports de genre en matière d'emploi, ainsi que les différents modèles selon les pays, il faut théoriser la nature des rapports de genre. Ceux-ci forment un système qui ne découle pas des rapports de classe. Historiquement il y a, à la fois, des tensions majeures et des formes de compromis entre les intérêts patriarcaux et capitalistes. Les femmes ne sont pas mobilisées en tant qu'armée de réserve industrielle, mais intègrent à part entière la force de travail.

Les rapports de genre se sont modifiés de manière significative, passant d'un système de patriarcat privé à un système public. Le degré d'inégalité de genre ne peut être non plus dérivé de la forme (c'est-à-dire privé/public), mais doit en être analytiquement séparé. Ce n'est qu'avec ces outils conceptuels que l'on pourra analyser la trajectoire historique qui a conduit le Royaume-Uni à une forme de patriarcat public, avec cependant une plus grande inégalité de genre que dans bien des États membres de l'Union Européenne.

Ceci soulève des questions intéressantes quant à l'impact d'une intégration européenne accrue sur la nature des rapports de genre au Royaume-Uni. Les politiques de l'Union Européenne quant à la compétitivité et à l'exclusion sociale sont profondément sexuées. Le gouvernement britannique essaie de résister à un tel impact de l'Union européenne, en rejetant, par exemple, la Charte Sociale du Traité de Maastricht, mais il n'est pas en mesure de résister à l'élan juridique en provenance des Cours Européennes, fondé sur l'utilisation de l'Article 119 du

Traité de Rome. Le supra-Etat européen en cours d'émergence semble incorporer un jeu de rapports de genres distinct de celui du Royaume-Uni. L'équilibre des pouvoirs entre ces deux organismes politiques est important pour le devenir des rapports de genre sur le marché du travail au Royaume-Uni. Une question centrale demeure: celle de la nature des presupposés sexués de la politique de l'Union Européenne dans sa totalité.

Des différences significatives persistent entre les modèles de la division sexuelle du travail dans les Etats membres de l'Union Européenne, en dépit de certaines convergences dans les taux globaux d'emploi des femmes. Certaines différences sont le résultat de politiques spécifiques suivies par les Etats nationaux, notamment autour de la question de la "conciliation" entre travail et famille. La structuration des marchés du travail sexués va dépendre des institutions et des rapports sociaux et politiques. La forme des systèmes de rapports sociaux de sexe et le degré d'inégalité entre femmes et hommes dans chaque pays varie en fonction de la combinaison de l'ensemble des structures qui produisent les rapports sociaux de sexe.

BIBLIOGRAPHIE

- ATKINSON (1986) *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, London, National Economic Development Office.
- BECKER, G. (1965) 'A theory of the allocation of time' *The Economic Journal*, September, pp. 493-517
- BEECHY, V. (1977) 'Some Notes on Female Wage Labour in Capitalist Production', *Capital and Class*, 3, Autumn, 45-66.
- BEECHY, V. (1978) 'Women and production: a critical analysis of some sociological theories of women's work' in A. Kuhn and A. Wolpe (eds) *Feminism and Materialism: Women and Modes of Production*, London, Routledge.
- COCKBURN C., (1983) *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Pluto Press, London.
- DREW, E. (1992) 'The part-time option? Women and part-time work in the European Community' *Women's Studies International Forum* 15, 5/6, 1-8.
- DREW, E., Emerek, Ruth and Mahon, Evelyn (1995) *Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions on European Research Workshop on Families, Labour markets and Gender Roles*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- EDWARDS, R. C., GORDON, D. M. and REICH, M. (1975) *Labour Market Segmentation*, Lexington, Mass. Lexington Books.
- EUROPEAN COMMISSION (1990) *The Impact of the Completion of the Internal Market on Women in the European Community* by Pauline Conroy Jackson, European Commission.
- EUROPEAN COMMISSION (1993) *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century* White Paper. Brussels, EU.
- EUROPEAN COMMISSION (1994a) *European Social Policy: A Way Forward for the Union* White Paper. Brussels, EU.
- EUROPEAN COMMISSION (1994b) *Handbook on Equal Treatment between Men and Women in the European Community* by Junia Pais Macedo van Overbeek, DGV, European Commission.
- EUROPEAN COMMISSION (1994c) *Sex Equality Legislation in the Member States of the European Community* by Barry Fitzpatrick, Jeanne Gregory and Erika Szyszczak, DGV, European Commission.
- EUROPEAN COMMISSION (1994d) *Equal Treatment After Maastricht: Special Report of the Network of Experts on the Implementation of the Equality Directives* by Sacha Prechal and Linda Senden. DGV, European Commission.
- EUROPEAN PARLIAMENT, Directorate General for Research (1994a) 'Measures to Combat Sexual Harassment at the Workplace: Action taken in the Member States of the European Community' Working Paper in the *Women's Rights Series*, European Parliament.

EUROPEAN PARLIAMENT, Directorate General for Research (1994b) 'Women's Rights and the Maastricht Treaty' on European Union Paper in the *Women's Rights Series*, European Parliament.

FAGNANI, J. (1994) 'Les recents changements dans le domaine de la politique familiale en France: Arbitrages politiques et contraintes économiques' Paper presented to European Research Workshop on Families, *Labour Markets and Gender Roles*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

HAKIM, C. (1987) 'Trends in the flexible workforce' *Employment Gazette* 95, pp. 549-60.

McLOONE, J. and O'Leary, M. (1989) *Infrastructures and Women's Employment* CREW, European Commission.

MINCER, J. (1962) 'Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply', in National Bureau of Economic Research, Aspects of Labour Economics: A Conference of the Universities-National Bureau Committee for Economic Research, Princeton, Princeton University Press.

PAHL, R. (1984) *Divisions of Labour*, Oxford, Blackwell

PHILLIPS, A. and TAYLOR, B. (1980) 'Sex and skill: notes towards a feminist economics' *Feminist Review*, 6, pp. 79-83.

TREIMAN, D. and HARTMANN, H. (eds) (1981) *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, Committee on Occupational Classification and Analysis, Assembly of Behavioural and Social Sciences, National Research Council, Washington, DC: National Academy Press.

WALBY S. (1986) *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Polity Press, Cambridge.

WALBY S. (1989) 'Flexibility and the changing sexual division of labour', in *The Transformation of Work*, ed. Stephen Wood, Hutchinson, London.

WALBY, S. (1990) *Theorising Patriarchy*, Oxford, Blackwell.

WALBY, S. (1996 forthcoming) *Restructuring Gender* London, Routledge.

ANNEXES

Tableau 1: Actifs occupant un emploi, Grande-Bretagne, 1959-1994

| | 1959 | 1966 | 1971 | 1981 | 1991 | 1994 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Total | 20983 | 22787 | 21648 | 21386 | 21719 | 20907 |
| Ensemble hommes | 13824 | 14551 | 13424 | 12278 | 11253 | 10539 |
| Ensemble femmes | 7159 | 8236 | 8224 | 9108 | 10467 | 10369 |
| % femmes | 34,1 | 36,1 | 38,0 | 42,6 | 48,2 | 49,6 |

Sources: *Employment Gazette*, Historical Supplement, février 1987. Tableau 1.1. août 1987, Tableau 1.1. mars 1995, Tableau 1.1. 1991, 1994 ont juin pour référence, GB, et non corrigés en fonction des variations saisonnières.

Tableau 2 : Actifs occupant un Emploi, Grande-Bretagne, 1971 - 1994

| | 1971 | 1981 | 1991 | 1994 |
|---|------|------|-------|-------|
| Femmes | 8224 | 9108 | 10467 | 10369 |
| Femmes temps plein | 5467 | 5290 | 5764 | 5552 |
| Femmes temps partiel | 2757 | 3818 | 4703 | 4817 |
| % Femmes à temps plein /ensemble | 25 | 25 | 27 | 27 |
| % Femmes à temps partiel /ensemble des femmes | 34 | 42 | 45 | 46 |
| % Femmes à temps partiel/ensemble | 13 | 18 | 22 | 23 |

"ensemble": hommes et femmes occupant un emploi.

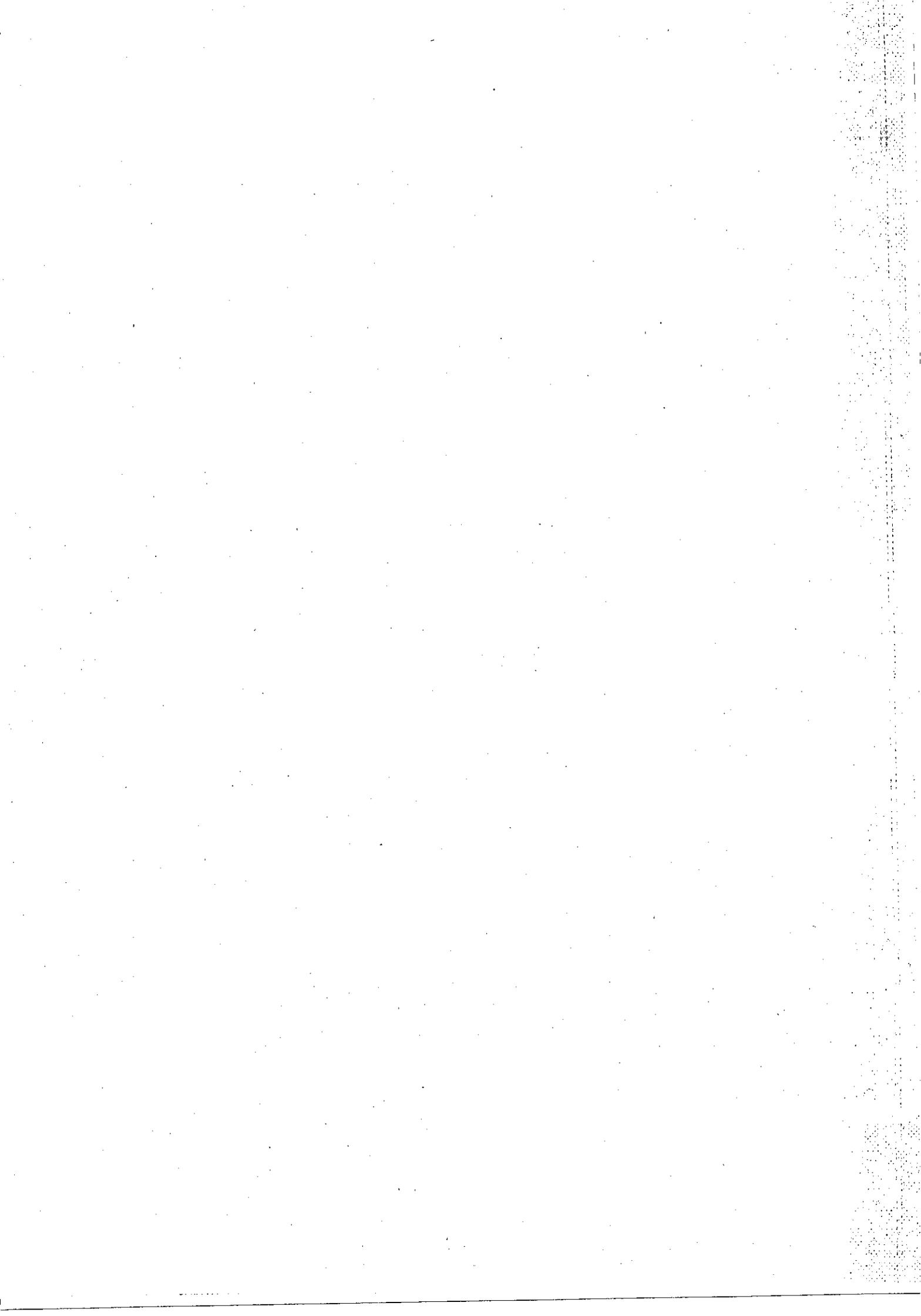
Sources: *Employment Gazette*, Historical Supplement, fév. 1987 Tableau 1.1; août 1987 Tableau 1.1; mars 1995, Tableau 1.1. 1991 et 1994 ont juin pour référence, G.B., et ne sont pas corrigés en fonction des variations saisonnières.

Tableau 3 : Les écarts de salaires

| | 1974 | 1977 | 1981 | 1984 | 1986 | 1991 | 1994 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| % Femmes Temps Plein / Hommes Temps Plein | 63,1 | 65,8 | 75,5 | 72,8 | 73,4 | 78,3 | 79,6 |
| % Femmes Temps Partiel / Hommes Temps Plein | 53,4 | 60,4 | 57,8 | 57,3 | 56,0 | 58,3 | 59,2 |
| % Femmes Temps Partiel / Femmes Temps Plein | 81,2 | 81,6 | 79,4 | 78,1 | 75,6 | 74,5 | 74,5 |

Taux horaires pour l'ensemble

Source: calculé d'après le New Earnings Survey.



L'APPROCHE ÉCONOMIQUE DE LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL

par
Anne Bustreel

Économiste
LAST-CLERSE/IFRESI Lille

La division sexuelle du travail peut être définie d'une façon générale comme un processus d'attribution des tâches selon le sexe qui se déroule sur le marché du travail et dans les ménages eux-mêmes. L'objectif de l'approche économique à son égard ne diffère certainement pas de ceux d'autres types d'approche, historique ou sociologique par exemple. Elle cherche à comprendre, souvent dans un même mouvement, pourquoi hommes et femmes divisent le travail et sur quelles variables ils construisent cette division. Mais l'approche économique cherche les réponses à ces questions dans des ordres de justification plus ou moins différents de ceux de l'histoire ou de la sociologie. L'approche économique va introduire dans l'analyse de la division sexuelle du travail des variables explicatives qui lui appartiennent en propre ou qu'elle revendique plus spécifiquement comme siennes comme les coûts d'opportunité, les prix ou le revenu dans l'approche microéconomique, la loi de la valeur travail dans l'approche marxiste ou encore la distinction entre travailleur primaire et travailleur secondaire dans l'approche dualiste. L'approche économique de la division sexuelle du travail est dominée, assez banalement en économie, par le courant orthodoxe, néoclassique ou microéconomique¹. Celui-ci a, en sa faveur, une flexibilité ou une adaptabilité analytique que n'ont pas ou n'ont pas eu sur ce sujet précis, d'autres orienta-

¹ La méthodologie de l'approche microéconomique est très contestée par certaines féministes américaines qui la considèrent comme androcentrique et critiquent le bien-fondé de ses concepts (Ferber et Nelson, 1993). Mais il faut remarquer que jusqu'à présent, cette critique des concepts, qui n'est pas toujours sans fondements, n'a pas engendré de concepts suscitant une interprétation alternative d'ampleur significative.

tions théoriques, et notamment l'approche marxiste.

Il est clair cependant que la division sexuelle du travail ne constitue pas un des domaines de recherche standard ou de prédilection des économistes. Il faut attendre le début des années 70 pour que l'attention que lui portent certains économistes devienne significative. Cela semble relativement tardif dans la chronologie de la constitution analytique de l'économie. C'est pourquoi les approches économiques de la division sexuelle du travail sont des extensions ou des transpositions de paradigmes déjà constitués vers un objet nouveau pour eux. Pour autant, tous les courants théoriques ne s'y sont pas intéressés. Un article récent s'étonnait de l'invisibilité de la division sexuelle du travail dans l'école de la régulation². En fait, deux paradigmes majeurs en ont proposé des interprétations économiques : la théorie microéconomique et la théorie marxiste. La théorie microéconomique insiste sur l'interaction de choix individuels rationnels tandis que l'approche marxiste insiste sur le rôle de forces sociales qui dépassent largement les individus, comme celles qui sont impliquées dans la lutte des classes. Une troisième analyse, la théorie dualiste du marché du travail, figure comme un moyen terme entre ces deux approches, en s'orientant vers les mécanismes institutionnels qui règlent parfois le sort des individus. En dépit d'une originalité analytique indéniable, elle a un propos probablement moins

ambitieux que les deux premières à l'égard de la division sexuelle du travail ; d'abord parce qu'elle ne s'attache qu'à la division du travail entre hommes et femmes sur le marché du travail, ensuite parce que certains de ses arguments se rattachent aux néo-classiques alors que d'autres sont plus marxistes.

L'approche microéconomique relève de l'individualisme méthodologique, qui consiste à considérer l'individu comme l'unité analytique de base. En outre, la microéconomie considère que les individus se comportent rationnellement, c'est à dire qu'ils s'efforcent de maximiser leur utilité ou leur bien-être. Leurs décisions économiques résultent d'un calcul comparant les coûts et les avantages économiques associés à chaque choix possible. Un agent économique opte en faveur de la possibilité qui minimise les coûts ou maximise les avantages. L'application de ce principe à la division sexuelle du travail suit d'elle-même : les individus vont diviser le travail parce qu'ils y ont un intérêt économique. Gary Becker, à qui l'on doit cette application, est d'ailleurs convaincu que le raisonnement microéconomique peut s'appliquer avec succès à l'analyse de n'importe quel comportement humain. La méthodologie de l'approche marxiste et dans une certaine mesure, de la théorie duale du marché du travail s'opposent radicalement à celle de l'approche microéconomique. Le projet marxiste à l'égard de la division sexuelle du travail est moins aisément caractérisable sans doute parce qu'il est moins monolithique. Mais on peut dire que, d'une manière générale, la plupart des auteurs marxistes ont cherché quel rôle la division sexuelle du travail pouvait jouer dans la lutte des classes : ils se sont notamment demandés si elle accélérât ou, au contraire, ralentissait le processus d'accumulation du capital.

² ARESTIS et PALIGINIS, 1995. Curieusement, l'analyse de la division sexuelle du travail constitue chez les économistes un objet d'analyse propre qui a peu de retombées dans les autres domaines économiques où la division sexuelle du travail pourrait avoir une importance comme dans l'analyse économique des choix de résidence: PRATT et HANSON (1991) examinent les biais auxquels une telle négligence peut conduire dans ce cas précis.

LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL SUR LE MARCHÉ

L'explication des différences économiques entre hommes et femmes sur le marché du travail est sans doute le versant le mieux connu de l'approche économique de la division sexuelle du travail. La question de sa légitimité scientifique ne se pose ni pour les économistes, ni pour d'autres chercheurs en sciences sociales. Les approches économiques, qu'il s'agisse de la théorie du dualisme du marché du travail ou des théories microéconomiques du capital humain ou de la discrimination, abordent un domaine familier : le marché du travail, les échanges marchands interindividuels. La démarche interprétative des approches économiques de la division sexuelle du travail sur le marché consiste à intégrer un traitement différencié des hommes et des femmes dans leurs analyses, elles-mêmes divergentes, du fonctionnement du marché du travail. Cette démarche envisage simultanément deux questions cruciales. Elle s'attache aux motifs de ce traitement différencié, cherchant à quoi réagissent le marché ou les employeurs. Les approches économiques analysent ensuite les mécanismes qui transforment ces motifs en différences dans les salaires ou les types d'emploi occupé. Il convient de souligner que les approches économiques se démarquent plus sur les réponses à la seconde question qu'à la première. En particulier, l'opposition théorique qui sépare l'approche néoclassique de la théorie de la segmentation ne se retrouve que considérablement affaiblie lorsqu'on remonte aux origines des différences. Alors que dans la première, la division du travail sur le marché résulte des calculs économiques individuels des travailleurs et des employeurs, dans la seconde, c'est la structuration du marché qui supporte l'essentiel de la responsabilité. Par contre, en ce qui concerne les causes initiales des différences économiques

entre hommes et femmes, les deux approches mêlent distinctement, pour l'approche microéconomique, plus indistinctement, pour l'approche dualiste, préjugés et comportements réellement différents des agents économiques selon leur sexe.

Les préférences discriminatoires : le rôle des préjugés

Les préjugés des employeurs et des travailleurs comptent au nombre des premières causes identifiées et prennent la forme d'une discrimination pure, au sens où hommes et femmes, tout en ayant une productivité identique, ne sont pas traités de la même façon. Becker (1971) a développé une analyse économique de la discrimination raciale qui a ensuite été transposée à la discrimination par sexe. Son approche repose sur l'existence de préférences discriminatoires chez certains employeurs et travailleurs : ils n'aiment pas employer une femme ou travailler avec une femme. L'intensité de leurs préjugés se manifeste par un coût psychique qui s'ajoute au coût salarial pour former le coût total, perçu, d'un emploi. Un employeur sexiste, s'il doit choisir entre un homme et une femme ayant une productivité identique, optera pour l'homme, dont le coût perçu est inférieur. Ces difficultés de recrutement³ font baisser les salaires féminins.

Cette analyse n'a jamais suscité une totale adhésion chez les économistes car elle n'explique pas l'origine des préférences discriminatoires. De plus, la pression exercée par les employeurs discriminants sur les salaires féminins

³ Un employeur maximise son profit lorsque le coût marginal du travail est égal à sa productivité marginale. Comme le coût marginal du travail féminin est majoré par les coûts psychiques, elles recevront un salaire moindre pour une productivité similaire.

profite aux employeurs non discriminants qui n'hésitent pas, quant à eux, à recruter des femmes. Ces derniers bénéficient par conséquent d'une main d'oeuvre moins chère mais tout aussi productive qui leur donne un surcroît de compétitivité mettant en péril la survie économique des employeurs discriminants. La discrimination se conçoit donc comme un déséquilibre voué à disparaître. Les économistes ont donc cherché à éliminer ce caractère instable du phénomène en contradiction flagrante avec l'observation. En fait, la discrimination ne peut se maintenir car elle repose sur des croyances erronées de certains individus et celles-ci ne peuvent subsister dans un environnement économique au sein duquel les agents sont supposés se conduire rationnellement, comme le marché du travail. Comme on le voit rapidement au sujet de la discrimination pure, l'approche microéconomique ne se prête guère à la prise en compte de préjugés, de représentations extérieures à la rationalité économique car ceux-ci ne peuvent exercer durablement leurs effets. C'est pourquoi par la suite, la division du travail sur le marché a été conçue comme le résultat de leurs caractéristiques productives et comme celui des réactions des employeurs à une information imparfaite sur leurs caractéristiques productives. Les différences économiques entre hommes et femmes ont été attribuées directement à des différences de productivité dans le cadre de la théorie du capital humain. Les réactions des employeurs aux caractéristiques productives ont été analysées par le courant de la discrimination statistique.

Le capital humain : le rôle des différences de productivités

Dans la théorie du capital humain, l'écart salarial entre hommes et femmes ainsi que la ségrégation de l'emploi reflètent des différences de pro-

ductivité dues au travail domestique effectué par les femmes. La productivité marchande des femmes subit les effets négatifs de leur implication prioritaire dans le secteur domestique. Les femmes ont moins de temps et d'énergie à consacrer à leur activité professionnelle que les hommes, ce qui les conduit à être moins efficaces, à être moins rémunérés et à choisir des types d'emplois différents. Ainsi, Becker (1985) affirme que les charges mentales et physiques du travail domestique sont partiellement responsables de leur productivité inférieure sur le marché du travail.

Les mêmes motifs les conduisent à faire des choix individuels de formation différents. Les théoriciens néoclassiques partent de l'idée de bon sens que le salaire augmente avec le niveau de formation, concept qu'ils matérialisent sous le terme capital humain et lui appliquent le calcul microéconomique. A l'équilibre, chacun investit en capital humain jusqu'au point où les coûts, marginaux, de l'investissement, excèdent ses rendements, c'est à dire les revenus salariaux auxquels il donne naissance. Dans ce cadre, si les femmes ne reçoivent pas des salaires identiques à ceux des hommes ou occupent des emplois différents, c'est parce qu'elles ont été conduites à faire d'autres choix d'investissement qu'eux en raison de la fréquente discontinuité de leur vie professionnelle. En effet, des interruptions, fréquentes ou longues, d'activité altèrent le profil des gains des investissements en capital humain en réduisant la période pendant laquelle l'agent économique en bénéficie. Cela vaut pour les choix de formation initiale comme pour ceux de formation sur le tas, les femmes sont moins incitées que les hommes à opter en faveur de voies longues ou coûteuses. Des études empiriques (Mincer et Polachek, 1974, Mincer et Ofek, 1982) montrent qu'effectivement, les femmes ont des stocks de capital humain plus

faibles que ceux des hommes, et que la différence est d'autant plus marquée que les femmes anticipent une durée d'activité plus courte (Sandell et Shapiro, 1980). Comme à l'équilibre le salaire est égal à la productivité marginale, qui dépend elle-même du capital humain, au moins une partie de l'infériorité salariale des femmes n'aurait rien d'étonnant.

Ce raisonnement a été étendu à l'explication de la partition du marché du travail en emplois "féminins" et "masculins" (Polachek, 1978, 1981, 1987). Lorsque les femmes se trouvent hors du marché du travail, non seulement leurs compétences se déprécient parce qu'elles ne sont pas utilisées, mais en plus, elles cessent d'améliorer ou d'accroître le stock de capital humain existant. Mais tous les emplois ne connaissent pas le même taux de dépréciation et d'appréciation du capital humain, ce qui signifie que les pénalités en termes de productivité des interruptions d'activité sont variables. Les femmes auraient donc intérêt à choisir les emplois pénalisant le moins la discontinuité professionnelle, alors que les hommes auraient au contraire intérêt à choisir des emplois dans lesquels la continuité de l'activité est associée à une progression de la productivité. Mais des tests empiriques contestent le bien-fondé d'une relation entre emplois féminins et moindre dépréciation du capital humain lors d'interruptions de la vie active (England, 1982, Sofer, 1990).

La discrimination statistique : le rôle de l'imperfection de l'information sur certaines caractéristiques productives

Les effets de la faiblesse des investissements en capital humain destinés au marché du travail des femmes seront renforcés, dédoublés par les réactions des employeurs face à l'imperfection de l'information sur les capacités productives individuelles. Pour minimiser les coûts de ce manque d'information, les

employeurs projettent sur les individus des caractéristiques de groupe. Pour les femmes, c'est la faiblesse moyenne de leur productivité (Phelps, 1972, Aigner et Cain, 1977) ainsi que leur relative instabilité professionnelle qui constituent le point d'ancrage des comportements des employeurs.

L'existence de coûts de recrutement et de formation contraint l'entreprise à se placer sur un horizon temporel de plusieurs périodes. Elle n'engage alors d'investissement que si les coûts de formation et d'embauche ainsi que les coûts salariaux sont égaux aux rendements marginaux sur la période déterminée par l'entreprise. La stabilité du travailleur devient alors un élément déterminant la rentabilité de l'embauche d'un nouveau travailleur car la période d'amortissement des coûts engagés par l'entreprise pour amener le nouveau venu à un niveau de productivité opérationnel en dépend. Mais les conséquences de la stabilité du travailleur diffèrent selon que l'entreprise dispense de la formation générale ou spécifique. Si l'entreprise donne une formation générale à ses salariés, la pression de la concurrence sur les salaires l'oblige à leur verser une rémunération identique à celle qu'ils pourraient obtenir dans une autre entreprise, sinon il leur sera plus rentable de chercher un emploi ailleurs. Par conséquent, la firme ne peut capter le surplus de produit créé par la formation. Comme l'entreprise renonce de ce fait à dispenser de la formation générale, la stabilité du travailleur n'entre plus dans ses critères d'embauche, de rémunération ou d'affectation à un emploi. Il en va différemment lorsque la firme dispense de la formation spécifique. L'entreprise ne peut verser à ses salariés un salaire inférieur à celui qu'ils pourraient obtenir ailleurs mais à l'autre extrême, elle ne peut leur verser un salaire supérieur à leur productivité marginale. Le salaire effectivement versé se situera donc entre ces deux bornes. Dans cet inter-

valle, le salaire dépend effectivement de la stabilité des travailleurs. A l'équilibre, le salaire versé à un travailleur étiqueté comme instable sera inférieur à celui étiqueté comme stable car l'entreprise aura tendance à raccourcir la période d'amortissement du premier, même si ces deux travailleurs ont des productivités identiques. On peut étendre ce type d'interprétation à la ségrégation dans l'emploi en opposant des emplois exigeant une formation générale à des emplois exigeant plutôt une formation spécifique (Sofer, 1985). L'entreprise est indifférente à la stabilité du travailleur lorsqu'elle le recrute pour un emploi ne nécessitant pas de formation spécifique. Par contre, elle a intérêt à recruter des salariés stables lorsque l'emploi exige une formation spécifique. Comme il existe une différence de stabilité et d'absentéisme entre hommes et femmes, l'entreprise aura tendance à ne recruter que des hommes pour les emplois intenses en formation spécifique. Elle recrutera indifféremment des hommes et des femmes pour le second type d'emploi mais comme les hommes peuvent obtenir des salaires plus élevés que ceux du marché en postulant au premier type d'emploi, ils fuiront le second type.

La segmentation du marché du travail : des causes multiples de relégation des femmes dans les emplois secondaires

L'analyse dualiste du marché du travail repose sur le concept de marché interne du travail. Piore (1978) explique l'existence de ce type de marché par la nature du changement technique dans certaines activités économiques. Si le changement technique requiert des compétences individuelles spécifiques, la productivité des travailleurs va dépendre de leur expérience et de leur formation sur le tas. Les entreprises vont donc s'efforcer de stabiliser leur personnel en construisant un marché

interne du travail. Celui-ci offre des salaires élevés, des compléments de rémunération en nature et des perspectives de promotion. Le nombre de "ports" d'entrée est réduit et chaque "port" est associé à une filière de promotion. Cependant, l'ensemble de l'économie n'est pas concerné par ce type de changement technique et des marchés externes du travail continuent d'exister au sein desquels la stabilisation de la main d'oeuvre n'est pas nécessaire. Les emplois sur ces marchés restent instables et mal payés. Ils constituent ce qu'on appelle le marché du travail secondaire qui s'oppose au marché du travail primaire, abritant les "bons" emplois. Mais d'autres types d'explication complémentaires ont émergé : les radicaux américains ont plutôt vu la segmentation du marché du travail comme le résultat des tentatives des capitalistes pour briser l'homogénéisation croissante de la classe ouvrière.

Seuls les emplois secondaires ou les emplois les moins intéressants du marché primaire sont accessibles aux femmes car elles sont, ou sont supposées être, une catégorie de main d'oeuvre instable en raison de leurs interruptions d'activité. C'est pourquoi les femmes ne recherchent ou n'obtiennent que des emplois secondaires. Certaines caractéristiques des emplois dits féminins confirment cette interprétation mais d'autres l'infirmement et incitent à limiter le pouvoir explicatif de l'analyse dualiste. La faiblesse relative du taux d'activité féminin confirme leur moindre attachement au marché du travail. Les femmes travaillent moins souvent dans les grandes entreprises. Certes, la main d'oeuvre féminine est moins stable que la main d'oeuvre masculine dans le sens où l'activité féminine est plus discontinue. Par contre, elles ne changent pas plus souvent d'emploi, ne sont pas plus souvent licenciées que les hommes et n'appartiennent donc pas à des secteurs dans lesquels la demande fluctue. D'un autre côté, même si elles

occupent des emplois stables, il est quand même rare que ces derniers soient associés à des filières de promotion. Au contraire, les femmes se situent plutôt dans les filières à bas salaires (Sofer, 1985). La pertinence de l'analyse dualiste est mitigée.

La relégation féminine dans les emplois secondaires ne prend sens que dans les motifs invoqués par les dualistes pour rendre compte de l'émergence des emplois secondaires. Et ceux-ci sont multiples (Piore, 1983). L'accent mis sur la stabilité des travailleurs et l'investissement en capital humain fait par l'entreprise s'apparente à l'analyse microéconomique. Mais il pourrait s'agir également, dans le cadre explicatif des radicaux notamment, de discrimination pure ou d'une conséquence du processus de socialisation au travail qui inculque aux hommes, et non aux femmes, les qualités requises pour occuper un emploi du marché primaire. Elle pourrait également avoir trait, dans une perspective plus néoclassique, aux différences d'offres de travail elles-mêmes liées à la division du travail dans les ménages (Craig, Garnsey et Rubery, 1985). Comme le constate Plassard (1987), la théorie duale du marché du travail n'infléchit pas vraiment l'analyse du traitement différencié des hommes et des femmes puisque les mécanismes classant les travailleurs dans les emplois primaires ou secondaires s'apparentent à l'approche du capital humain ou plutôt à la discrimination pure.

Ces explications économiques de la division sexuelle du travail sur le marché sont intéressantes car elles saisissent certaines des raisons d'agir, les plus immédiates, des travailleurs et des employeurs. Elles décortiquent les mécanismes marchands et non marchands qui mènent des différences de comportement aux différences de salaires, de type d'emploi occupé. Elles sont intéressantes mais insatisfaisantes car on continue d'ignorer pourquoi les

femmes doivent choisir entre travail domestique et travail marchand alors que l'exercice d'une activité professionnelle ne se pose pas en ces termes pour les hommes. Mais en analyse économique, les causes premières de la production des différences économiques entre hommes et femmes émanent du degré variable de la contrainte domestique sur les comportements à l'égard du marché du travail. Les femmes n'offrent pas leur travail dans des conditions identiques à celles que connaissent les hommes. L'approche économique se doit donc de passer le relais à son nécessaire complément théorique : une interprétation de l'offre de travail du ménage en tant que groupe, qui n'est autre qu'une théorie économique de la division du travail dans les ménages. L'analyse économique est par conséquent, fortement incitée à construire une solide théorie de la division du travail dans les ménages. Et sa solidité se vérifiera sur sa capacité à rendre compte des comportements féminins à l'égard du marché du travail sans circularité, c'est à dire à interpréter les phénomènes de spécialisation dans les ménages sans renvoyer aux différences économiques naissant sur le marché du travail. Or cette tâche n'est pas facile. Certains commentateurs de l'analyse économique se retranchent derrière la discrimination précisément pour éviter cette circularité, mais encore faudrait-il que l'analyse économique dispose d'une théorie pouvant rendre compte d'erreurs systématiques de jugement. L'idée de discrimination pure contre les femmes n'est ni absurde ni invraisemblable mais jusqu'à présent, celle-ci n'a pu se concrétiser théoriquement, même si la décomposition statistique des différences de salaires ou des types d'emploi occupé laisse demeurer un résidu qu'on a bien envie d'attribuer à des comportements irrationnels.

L'APPROCHE ÉCONOMIQUE DE LA DIVISION DU TRAVAIL DANS LES MÉNAGES

En simplifiant, l'évolution théorique de la recherche économique sur la division sexuelle du travail dans les ménages est passée par deux stades. On peut dire que de la fin des années 60 à la fin des années 70, c'est l'intégration analytique du travail domestique et ses relations avec la division du travail dans les ménages qui préoccupent tant les microéconomistes que les marxistes. A ce stade, les approches économiques se forgent des outils pour répondre à des questions du type : quel rôle économique joue le travail domestique? pour quoi est-il pris en charge par les femmes? Du début des années 80 à aujourd'hui, l'intérêt des chercheurs s'est déplacé vers la question des statuts respectifs des membres du ménage, des relations de pouvoirs existant entre eux et de leurs conséquences sur la division du travail dans le ménage et sur le marché. Les questions qui animent l'analyse ont également changé : pourquoi le travail domestique n'est-il pas générateur de pouvoir? qu'est-ce qui détermine le pouvoir individuel dans le ménage? les transformations récentes de l'activité féminine peuvent-elles être expliquées par des modifications du rapport de force entre les sexes et dans les ménages? Il est d'ailleurs curieux de constater, pour une fois, une relative convergence des approches microéconomiques et marxistes quant à cette évolution théorique.

L'intégration du travail domestique et les origines de la division du travail dans le ménage dans les approches microéconomiques et marxistes

Le rôle économique du travail domestique

Jusqu'aux travaux de Becker (1973), la théorie néoclassique de l'offre de travail s'est développée sans accorder

beaucoup d'attention à la division sexuelle du travail, alors même qu'elle faisait l'objet de travaux sociologiques ou anthropologiques. On peut même dire que jusqu'à ces travaux, elle l'a proprement ignoré. Ce n'est que progressivement, par la prise de conscience des "spécificités" de l'offre de travail des femmes que la question de la division sexuelle du travail s'est constituée en une série d'étapes posant finalement le problème dans sa globalité : la représentation des interactions des décisions de travail dans les ménages. De même, le débat marxiste sur le travail domestique a émergé au début des années 70 (Seccombe, 1974, 1975). Le développement des mouvements féministes aux Etats-Unis n'est sans doute pas étranger à ces nouvelles préoccupations de l'analyse économique.

L'approche microéconomique, tout comme l'approche marxiste, a longtemps négligé le travail domestique ce qui ne facilitait pas la compréhension de la division sexuelle du travail. Dans la théorie standard du consommateur, l'activité interne des ménages se limite à des opérations d'approvisionnement et de destruction des biens et services achetés sur le marché. Dans le *Capital*, Marx ne fait aucune mention explicite du travail domestique. Et lorsqu'il l'aborde implicitement, comme le souligne Folbre (1982), il l'exclut et rejette la possibilité qu'il puisse exercer une influence significative sur le processus de reproduction de la force de travail. L'intégration analytique du travail domestique dans les corps théoriques des économistes est donc la première pierre d'une approche économique de la division du travail dans les ménages.

Chez Becker (1965), son initiateur en microéconomie, le travail domestique prend une signification économique dans le cadre d'une nouvelle conception des ménages comme unité de production, comme "petites entrepri-

ses". Le travail domestique y est analysé comme l'un des deux facteurs de production nécessaires pour produire les biens fondamentaux grâce auxquels les ménages maximisent leur bien-être. Par exemple, un repas, bien fondamental, peut être "produit" en fonction de combinaisons différentes de temps de travail domestique et de biens marchands : l'individu peut aller au restaurant, réchauffer chez lui des repas déjà préparés, transformer des produits alimentaires de base, ou enfin transformer des aliments auto-produits. L'individu choisit la combinaison productive qui, compte tenu de ses productivités domestiques et marchandes, lui assure le niveau de production le plus élevé.

La division du travail dans les ménages est vue, dans le prolongement de cette analyse⁴, comme une forme optimale d'organisation du travail, une coopération productive entre les membres d'un ménage qui leur ouvre l'accès à un niveau supérieur de bien-être. Becker (Becker, 1981, Kanbur et Haddad, 1994) montre que, sous certaines conditions, la somme des productions de deux individus qui vivent ensemble et divisent le travail est supérieure à la somme des productions de deux individus qui vivent séparément ou même qui vivent ensemble mais offrent individuellement leur travail. Ce supplément de production matérialise l'intérêt économique

⁴ Plus précisément, à l'intérieur de ce corpus théorique, la division du travail dans les ménages ne figure qu'au rang d'une des raisons économiques expliquant la formation des ménages. Becker (1976) mène une réflexion globale sur les fondements économiques du concept de ménage et avance que les gains du mariage sont composés de gains économiques quantitatifs, économies d'échelle et gains de productivité permis par la division du travail, et de gains économiques plus qualitatifs, le mariage devant améliorer la qualité de la production de certains biens.

qu'il y a à diviser le travail. Mais la rentabilité de ce mode d'organisation du travail est conditionnée par l'existence de différences d'efficacités productives. On comprend bien que si les membres d'un ménage ont des productivités domestiques et marchandes exactement identiques, il est indifférent de diviser ou non le travail. Supposons par exemple que les hommes aient un avantage comparatif sur les femmes dans le secteur marchand, dans une perspective productive, il vaut mieux qu'ils consacrent le plus de temps possible à ce type d'activité. Les femmes, en prenant en charge les activités domestiques que les hommes assumeraient s'ils étaient seuls, permettent au ménage en tant que groupe, de réaliser des gains de productivité, une allocation du temps plus efficace. L'analyse beckerienne s'inspire en cela de la théorie ricardienne des échanges internationaux qui montre que chaque nation a intérêt à se spécialiser dans la production du bien pour lequel elle a la productivité la plus élevée. Plusieurs modèles se sont développés autour de cette idée centrale (Gronau, 1973, 1977, Lemennicier, 1980, Lemennicier et Lévy-Garboua, 1981) pour expliquer, par exemple, la croissance récente de l'activité féminine. La théorie micro-économique fait une interprétation clairement productiviste du travail domestique. On peut cependant se demander si cette interprétation n'est pas excessivement réductrice. La détermination du volume de travail domestique n'obéit-elle réellement qu'à des considérations économiques? On pourrait en douter. La théorie beckerienne de l'allocation du temps a ceci de gênant qu'elle est capable, par le jeu des effets de revenu et de substitution dans la production et dans la consommation des biens fondamentaux, de rendre compte de n'importe laquelle de ses variations, quantitative voire même qualitative. Il semble alors difficile de la mettre en défaut.

La question du rôle économique du travail domestique se révèle plus redoutable pour l'approche marxiste que pour l'approche microéconomique. Dans son analyse, Marx ignore le travail domestique, tout comme d'ailleurs la théorie standard du consommateur l'ignorait. Mais son intégration dans le corpus théorique marxiste engendre davantage de débats théoriques internes. En particulier, malgré un débat intense, l'approche marxiste n'a pas débouché sur une qualification économique marxiste du travail domestique qui n'implique pas de contradiction avec le reste de l'analyse. Le travail domestique ne peut se trouver hors du processus de reproduction de la force de travail et pourtant il ne parvient pas à s'y faire une place. Pour certains commentateurs, le débat marxiste sur le travail domestique s'est terminé à la fin des années 70 sans qu'une solution véritablement satisfaisante ait émergé. Alors qu'apparemment l'approche microéconomique n'éprouve pas de difficulté particulière à mettre sur le même pied travail domestique et travail salarié, ce n'est pas le cas de l'approche marxiste face à laquelle on a souvent l'impression que le travail domestique reste aux marges de l'analyse économique, et joue un rôle secondaire en dépit des efforts réalisés par les théoricien(ne)s.

Certains marxistes (Coulson, Margas et Wainwright, 1975) refusent l'idée, proposée par Seccombe, que le travail domestique contribue à la valeur de la force de travail en arguant du fait qu'il ne produit pas de valeur d'échange mais uniquement des valeurs d'usage. Son produit n'étant pas échangé, il ne peut entrer dans le circuit marxiste de l'échange qui fonde la théorie de l'exploitation. Certes, mais comme le critique Sofer (1985), il peut être considéré comme une forme de consommation intermédiaire dans la production d'une valeur d'échange, auquel cas, on ne voit pas pourquoi on lui refuserait de

participer au processus de reproduction de la force de travail. D'autres au contraire défendent l'idée que le travail domestique contribue à la valeur de la force de travail. Seccombe (1974, 1975) notamment, dont la position a suscité de nombreuses réactions, affirme que le travail domestique "produit" la force de travail. Mais la détermination d'une mesure du travail domestique implique des exigences incompatibles avec la théorie de la valeur travail. Dans le schéma marxiste, le salaire est égal à la valeur des biens achetés par le travailleur et sa famille. Mais si le travail domestique produit la force de travail, la valeur de celle-ci doit être égale au travail domestique et aux biens marchands. Seccombe propose de considérer que le travailleur échange avec sa femme cette partie des biens marchands dont elle-même a besoin pour reproduire sa propre force de travail contre le travail domestique dont il a lui-même besoin pour reproduire sa force de travail. Mais le problème de la mesure de la valeur de la force de travail féminine reste entier : elle ne reçoit pour "salaire" que les biens marchands, la valeur du travail domestique qu'elle effectue pour elle-même ne peut être prise en compte. Le travail domestique semble réfractaire à la loi de la valeur travail d'où la tentation de le faire sortir de son champ d'application tout en lui conservant un certain rôle dans la reproduction de la force de travail. C'est ce que tente la distinction entre le travailleur et sa force de travail (Bourgeois et al., 1978), qui postule que le travail domestique contribue à la reproduction du travailleur et les biens de consommation à la reproduction de la force de travail. La solidité de ce postulat est sujette à caution car on ne voit pas en quoi les biens marchands ne peuvent contribuer, eux aussi, à la reproduction du travailleur, ce qui laisse la théorie relativement démunie face à la détermination de la valeur de la force de

travail. L'incapacité de l'approche marxiste à fournir une interprétation économique solide du travail domestique laisse un peu perplexe : le travail, d'une façon générale, a toujours été interprété comme un objet théorique dont la facette économique était incontestable. L'impuissance de la théorie marxiste à en rendre compte en des termes satisfaisant les économistes montre, semble-t-il, les limites internes d'une approche marxiste en tant que mode d'appréhension économique. Certains pourraient interpréter différemment cet échec et conclure que la nature du travail domestique n'est pas essentiellement économique et que les approches économiques existantes ne savent pas analyser les objets théoriques mêlant motifs économiques et non économiques dont le travail domestique semble être un exemple caractéristique: il a indiscutablement un rôle productif mais il n'obéit peut-être pas toujours ou systématiquement à une logique productive ou économique.

Pourquoi les femmes prennent-elles en charge le travail domestique?

Becker donne deux raisons à l'existence d'une division du travail dans les ménages dont une seule est liée au fait que la division du travail dans le ménage se décide en fonction du sexe. En premier lieu, la division du travail dans un ménage permet de bénéficier des rendements croissants⁵ des investisse-

⁵ La productivité du travail dans un type d'activité augmente d'autant plus vite que le temps consacré à cette activité est important. Il est par conséquent facile de comprendre que même des individus qui sont initialement aussi doués l'un que l'autre pour les deux activités ont intérêt à se spécialiser dans l'une d'entre elles pour bénéficier des rendements croissants de l'investissement en capital humain spécifique à une activité.

ments en capital humain. Cet argument n'explique pas l'orientation sexuée de la répartition des tâches : à ce stade, il n'y a pas de raison que les hommes choisissent de travailler prioritairement sur le marché du travail et les femmes prioritairement dans le secteur domestique.

En second lieu, la spécialisation dans le secteur domestique ou dans le secteur marchand se décide sur la base de comparaisons interpersonnelles d'efficacités productives. Ainsi, l'agent économique le plus "efficace" sur le marché du travail s'y consacrera prioritairement tandis que le plus "efficace" dans les activités domestiques travaillera dans ce secteur. L'agent qui a le taux de salaire le plus élevé peut alors consacrer tout son temps disponible à travailler à l'extérieur, ce qui est évidemment impossible en l'absence de division du travail. Et inversement, l'agent qui a la productivité domestique la plus élevée peut se permettre de travailler uniquement dans le secteur domestique.

Or, originellement, hommes et femmes n'auraient pas des productivités marchandes et domestiques identiques. Les femmes seraient plus productives que les hommes dans le secteur domestique, et c'est pourquoi elles effectueraient la quasi-totalité du travail domestique, laissant les hommes investir dans l'activité professionnelle. Pour Becker, le caractère évidemment féminin de la maternité permet de dire qu'une heure du temps consacré par une femme au secteur domestique n'est pas un substitut parfait d'une heure du temps consacré par un homme à ce même secteur. Par conséquent, l'activité féminine est subordonnée à son travail domestique : les femmes mariées ou en couple ne se portent sur le marché du travail que si les coûts consécutifs à leur entrée sur le marché sont inférieurs aux bénéfices économiques qu'elles en retirent.

Ce type d'argument sur l'origine de la division sexuelle du travail ne fait pas l'unanimité chez les économistes. Sen (1994) affirme que la procréation dans certaines sociétés primitives devait réduire significativement la capacité de travail des femmes et que ces asymétries productives primitives ont été ensuite auto-entretenuës. Il est vrai que dans les modèles microéconomiques, il suffit d'une petite différence à un moment donné entre hommes et femmes pour donner le signal d'une spécialisation que les processus d'investissement en capital humain entretiennent ensuite même si la différence initiale n'existe plus ou a perdu de son pouvoir contraignant. D'autres se réfèrent plutôt aux différences de salaires entre hommes et femmes, qui pourraient être dues à la discrimination pure ou à la socialisation différentielle. Ce débat ne peut être tranché rapidement, l'ensemble de ces facteurs joue probablement. Et de toute façon, même s'il n'existait pas de différences de salaires entre hommes et femmes sur le marché, il pourrait exister des différences de salaires entre hommes et femmes dans les ménages. Il est fréquent, par exemple, que l'homme soit plus âgé que la femme et cette différence se manifeste souvent par une différence d'expérience professionnelle ayant des conséquences salariales.

Dans l'approche marxiste, la question des origines de la division du travail dans les ménages a tendance à se confondre avec les interrogations sur la fonction de la famille dans le mode de reproduction capitaliste. Le consensus marxiste sur cette fonction se réduit à admettre qu'elle joue un rôle dans la lutte des classes mais les avis divergent quant à la classe qui la manipule à son profit. Pour certains, la division du travail dans la famille s'explique par les "nécessités du contrôle politique et idéologique" sur les travailleurs. Par exemple, des enfants et une femme inactive affaiblissent l'ardeur et le pou-

voir de négociation des travailleurs responsables de leur subsistance. Pour d'autres, Humphries (1977) par exemple, la division du travail dans la famille compte au nombre des stratégies utilisées par les travailleurs pour résister à la pression des capitalistes pour faire baisser les salaires. En renvoyant les femmes aux activités domestiques, les travailleurs réduisent le nombre d'offreurs de travail et contribuent à faire augmenter les salaires. Ce remplacement de la question des origines de la division sexuelle du travail dans le ménage par celle, plus générale, du rôle économique de la famille n'aurait guère de conséquences s'il se révélait capable de rendre compte de la première dans le cadre de la seconde. Or cela ne semble pas être le cas. Faire de la division du travail dans le ménage un résultat de la lutte des classes n'éclaire que partiellement son processus d'émergence. D'une part, elle n'est pas apparue avec le capitalisme, alors comment l'expliquait-on auparavant et pourquoi cette explication ne tiendrait-elle plus? D'autre part, même si on admet l'intérêt des capitalistes à lier les mains des travailleurs par un maximum de bouches à nourrir et celui de la classe ouvrière à réduire le nombre d'offreurs de travail, on ne voit pas pourquoi ce sont les femmes qu'il faut nourrir ou pourquoi la classe ouvrière est plus masculine que féminine. L'approche marxiste, dans sa perspective économique, n'apporte pas d'interprétation spécifique de la prise en charge féminine des activités domestiques, et semble-t-il renvoie la question à d'autres économistes ou à d'autres approches.

L'approche microéconomique frôle de près la circularité : les salaires féminins sont plus faibles que ceux des hommes en raison de leur implication dans le secteur domestique, et une explication "biologique" de cette implication ne convainc pas vraiment. L'analyse microéconomique tout comme l'analyse

voilà domestique. Le silence de l'analyse marxiste sur cette question la met à l'abri de ce genre de reproche. Et elle ne semble pas plus solide, pour le moment, en ce qui concerne la participation des hommes au travail domestique. Sans entrer dans les détails techniques du raisonnement, l'analyse ne peut rendre compte de la situation de division du travail la plus fréquente, une prise en charge majoritaire du travail domestique par des femmes souvent actives par ailleurs, des hommes actifs ayant une activité domestique relativement faible mais pas inexistante. En effet, au moins un des membres du ménage devrait être totalement spécialisé dans l'un des secteurs. La question se pose donc de l'interprétation économique de cette participation masculine aux activités non marchandes et plus généralement de l'interprétation des régularités statistiques constatées à son propos. Par exemple, on peut reposer la question de la répartition des temps de travail domestique et marchand dans le ménage : les comparaisons productives se font-elles, comme l'affirme Becker entre le secteur domestique et le secteur marchand ou entre sous-secteurs domestiques homogènes et secteur marchand? Cette présentation de l'approche économique de la division sexuelle du travail n'est pas le lieu pour répondre à une telle question mais il est utile d'identifier ces zones d'ombre de l'approche microéconomique.

Relations de pouvoir et décisions de travail dans les ménages

Ce nouveau type d'approche, apparu au début des années 80, insiste sur le fait que les intérêts économiques des conjoints ne sont pas nécessairement convergents. Plus exactement, ils ne sont que partiellement convergents et donc partiellement divergents : ils ont un intérêt commun sur le terrain de la production mais cet intérêt commun disparaît dès lors qu'il s'agit de répartir

marxiste ont besoin de développer d'un ordre de détermination à un autre en ce qui concerne la prise en charge du travail domestique par les femmes, et notamment une identification plus précise de ces ordres de détermination. L'hypothèse de rationalité ne semble pas complètement absurde pour analyser le monde occidental moderne, mais est-elle pertinente en tous lieux et tout temps? La prise en charge du travail domestique par les femmes pourrait provenir de choix peut-être aujourd'hui "rationnels" mais qui ne l'ont pas toujours été. Comme le dit Sen (1994), "la relation entre les conflits de coopération d'une période et ceux de la période suivante revêt une grande importance, bien qu'elle soit difficile à formaliser." (p.250). Par exemple, les classiques analysaient de façon erronée les salaires féminins (Scott, 1991), dans quel contexte analytique ce type de croyances pourrait intervenir pour expliquer la persistance de la division du travail? Mais d'autres hypothèses sont envisageables. Le passage d'une division du travail fondée sur la nature des tâches à une division du travail fondée sur l'opposition foyer-salariat pourrait s'expliquer dans le cadre de rythmes différenciés de progrès techniques et de gains de productivité expliquant que ce sont les activités effectuées par les hommes qui ont été renvoyées vers le marché les premières, ce qui les a poussés sur le marché du travail avant les femmes, leur donnant le temps de se construire un avantage comparatif. Plusieurs hypothèses, difficilement comparables, pourraient être imaginées et explorées dans lesquelles sans doute les apports historiques ne seraient pas négligeables, qui enrichiraient probablement l'analyse économique.

Au terme de ce développement, le moins qu'on puisse dire est que l'approche microéconomique semble fragile du côté de son explication de la prise en charge par les femmes du travail domestique.

les gains de l'action commune. Économiquement parlant, ils ont intérêt à trouver le mode d'organisation du travail le plus efficace possible. Or celui-ci consiste à coopérer dans la production en mettant en oeuvre une division du travail qui permet de réaliser des gains de productivité. Mais les ménages doivent ensuite répartir les gains de cette action commune et cette répartition est a priori plus conflictuelle que coopérative car tout accroissement de la part d'un agent se traduit immédiatement par une réduction de la part de l'autre agent économique. Il s'agit alors de savoir selon quelles modalités ce partage va s'effectuer.

Becker avait résolu ce problème en supposant, à la suite d'Adam Smith, que c'est l'altruisme du chef de famille qui détermine la répartition optimale des ressources. Or cette hypothèse est affligée de deux défauts majeurs. Le premier d'entre eux est relatif à la théorie économique. Les modèles standards tirent leurs implications de la maximisation d'une fonction d'utilité familiale. L'altruisme sert à justifier l'existence de cette fonction : elle incarnerait les préférences du chef de famille, qui lui-même intègre parfaitement celles des autres membres de la famille. Mais l'existence de cette fonction est une entorse au principe de l'individualisme méthodologique qui soutient le raisonnement microéconomique (Bourguignon et Chiappori, 1992) : ce principe veut que chaque individu soit représenté par ses préférences, par son utilité et par ses gains. Son manque de vraisemblance empirique est son second défaut. Plusieurs économistes, Folbre (1986) particulièrement, ont insisté sur les inégalités parfois dramatiques existant entre les sexes dans la répartition intra-familiale des ressources : différences dans les temps de loisirs dans les pays développés, différences dans les rations alimentaires dans les pays en voie de développement. Ces études introduisent un doute qui, combiné à la

critique théorique, appelle à une reformulation plus réaliste des modèles de division du travail.

Les années 80 ont vu émerger de nouveaux développements mettant en scène les rapports de force inter-individuels entre les sexes exprimant mieux que les modèles standards la coopération conflictuelle qu'est devenue la division du travail dans l'approche économique. Les économistes d'obédience plutôt marxiste ont réalisé une approche non formalisée (McCrate, 1987, Folbre, 1982) tandis que les économistes plus orthodoxes (Manser et Brown, 1980, Horney et McElroy, 1981) ont formalisé ces rapports de force dans le cadre de la théorie des jeux, en particulier dans le cadre de solutions coopératives de Nash (1953). Ces modèles représentent l'affectation du temps et des biens dans les ménages comme le résultat d'une négociation implicite entre les individus dont le résultat est lié aux pouvoirs individuels. Ceux-ci dépendent des positions de rupture, des revenus de l'individu lorsqu'il quitte l'organisation commune (revenus de transfert, possibilités individuelles d'insertion professionnelle, etc.). Ces modèles doivent donc pouvoir rendre compte des inégalités observées dans la répartition intra-familiale des ressources. Mais bien que ces deux approches semblent aptes à engendrer des implications différentes sur les décisions de travail dans le ménage comme sur le marché, les applications plus concrètes émanent surtout de l'approche non formalisée. McCrate, par exemple, explique la chute du nombre de mariages aux États-Unis comme le résultat d'une amélioration de la position de rupture des femmes qui ont négocié à l'intérieur du ménage pour en transformer les termes de l'échange et, les hommes ayant résisté, ont préféré quitter leur mariage ou ne pas en contracter. Brossollet (1992), de façon beaucoup plus théorisée, tire astucieusement profit de la sensibilité

de la solution de Nash aux positions de rupture pour démontrer l'existence, sous certaines conditions, d'une remise en cause de la division du travail dans les ménages. Dans un cadre également stratégique, Folbre (1984) cherche à rendre compte des inégalités de consommation et de loisirs entre hommes et femmes aux Philippines. Dans ce type d'approche, la nature des raisons invoquées pour expliquer les comportements des femmes sur le marché du travail évolue : la recherche par les femmes d'une autonomie marchande relative prend un relief qu'elle n'avait pas dans les modèles standards.

On observe ici un certain rapprochement des problématiques orthodoxes et non orthodoxes même si les économistes non orthodoxes continuent d'insister sur la nécessité de prêter davantage d'attention aux contraintes structurelles ou institutionnelles qui pèsent sur les variables microéconomiques. Hartmann (1981) reproche aux travaux marxistes d'avoir idéalisé les relations économiques dans la famille en évacuant trop rapidement la possibilité de conflits économiques en son sein. Folbre (1986) réitère cette critique et se demande ce qui détermine les pouvoirs de négociation individuels et invite à tenir compte de l'inscription des décisions individuelles, ici, des négociations individuelles, dans des systèmes idéologiques qui les dépassent et qui contraignent les positions de rupture.

Ce nouveau courant permet d'aborder plusieurs questions intéressantes. D'abord, il est clair que dans ces modèles, le travail domestique n'est pas générateur de pouvoir. Analytiquement, cela vient du fait que le pouvoir de l'individu s'évalue à l'aune de son revenu monétaire lorsqu'il offre individuellement son travail. Cette hypothèse paraît intuitivement satisfaisante dans la mesure où elle renvoie directement à la notion d'indépendance

économique dont les féministes ont beaucoup parlé. Mais ces approches n'abordent pas franchement la question, d'autant plus gênante que dans l'approche microéconomique, on ne voit pas ce qui, de ce point de vue, distingue le travail domestique du travail marchand. La théorie beckerienne insiste sur le caractère optimal de la dépendance productive que les conjoints instaurent eux-mêmes au sein du ménage. Dépendance parce que le comportement spécialiste des individus les conduit, à plus ou moins long terme à perdre soit des qualifications nécessaires au travail domestique, soit des qualifications nécessaires au travail marchand puisque ces deux types de travail participent au bien-être. Mais si cette relation de dépendance mutuelle existe réellement, on ne peut affirmer que seul le travail marchand est générateur de pouvoir. Si réellement, la productivité domestique des femmes est supérieure à celle des hommes grâce, en particulier, à des investissements en capital humain domestique idoines, alors la situation des hommes contraints, après une période de spécialisation, de revenir à une offre individuelle de travail, devrait présenter des similitudes, des déficits de compétences domestiques, avec celle des femmes contraintes de revenir sur le marché du travail après une longue absence. Or de toute évidence ce n'est pas le cas.

L'utilisation de solutions coopératives de Nash a cet inconvénient qu'elle impose une règle de partage des ressources, que Nash avait construite dans une perspective normative, qui lui semblait être une règle de "juste" partage. Or celle-ci n'a pas de nécessité théorique absolue en dehors du fait que la solution de Nash est un mode de résolution de problèmes de partage qu'utilisent parfois les économistes et qui a donc été étendue assez naturellement à l'analyse de la division du travail. Et on peut se demander d'où les agents tire-

raient leur connaissance d'une telle règle. Les économistes n'ont pas su se mettre d'accord sur les normes de justice distributive, comment une norme de justice aurait-elle réussi à s'imposer aux ménages? La négligence des normes sociales et culturelles dans la détermination des règles de partage des gains ne va-t-elle pas trop loin?

Encore une fois, il est difficile d'aller plus loin dans l'exposé des problèmes et plus encore dans celui de leurs éventuelles solutions sans allonger inconsidérément cette présentation de l'approche économique de la division sexuelle du travail. Néanmoins, une remarque semble essentielle : l'analyse économique de la division sexuelle du travail ici présentée se cantonne à un contexte socio-historique bien déterminé : la période contemporaine des sociétés occidentales, sociétés où le salariat est généralisé. C'est particulièrement clair pour l'approche marxiste et l'approche dualiste qui lient la division du travail et le système économique capitaliste. C'est encore plus vrai pour l'analyse microéconomique qui se développe souvent sans perspective historique ou culturelle clairement exprimée. Ses propositions théoriques se veulent universelles même si on s'aperçoit ensuite que les données empiriques auxquelles elles se réfèrent touchent les mêmes sociétés et les mêmes époques que les autres approches économiques. Or l'observation des seuls pays industrialisés soulève des interrogations stimulantes pour l'approche économique en la défiant : par exemple, pourquoi les comportements d'activité féminine diffèrent-ils tellement entre le Japon et la France? Les économistes japonais analysent pourtant la division sexuelle du travail dans les mêmes termes que les économistes français et invoquent les mêmes variables pour rendre compte de phénomènes quantitativement, voire qualitativement, différents. L'analyse microéconomique a déjà progressé une fois

en partie sous l'influence d'une confrontation entre des données empiriques en provenance des pays en voie de développement et l'approche beckerienne pour donner l'approche stratégique. Elle gagnerait sans doute à tenter plus systématiquement une transposition vers d'autres sociétés, ou même d'autres époques. Dans cet esprit, une perspective pluridisciplinaire n'est sans doute pas inutile.

BIBLIOGRAPHIE

- AIGNER D. J. et CAIN G. G. (1977), "Statistical theory of discrimination in labor markets", *Industrial and labor relations review* 30 (2): 175-187.
- ARESTIS P. et PAUGINIS E. (1995), "Fordism, post-fordism and gender", *Economie appliquée* 48 (1):89-108.
- BECKER G.S. (1965), "A theory of the allocation of time", *Economic Journal* 75, 299: 493-517.
- BECKER G. S. (1971), *The economics of discrimination*, University of Chicago press, Chicago, 2nd edition.
- BECKER G. S. (1976), "A theory of marriage", in Becker G.S., *The economic approach of human behavior*, University of Chicago press, Chicago.
- BECKER G. S. (1981), *A treatise on the family*, University of Chicago press, Chicago.
- BECKER G. S. (1985), "Human capital, effort and the sexual division of labor", *Journal of labor economics* 3 (1): S33-S58.
- BOURGEOIS et ALI. (1978), "Travail domestique et famille du capitalisme", *Critiques de l'économie politique* (3).
- BOURGUIGNON F. et CHIAPPORI P.A. (1992), "Collective models of household behavior, an introduction", *European Economic Review* 36: 355-364.
- BROSSOLLET C. (1992), *Fondements de la division du travail dans les ménages*, éditions Argument, Paris.
- COULSON M., MAGAS B., WAINWRIGHT H. (1975), "The housewife and her labour under capitalism - a critique", *New left review* (83).

- CRAIG C., GANSEY E., RUBERY J. (1985), "Labour market segmentation : a case-study from the United Kingdom", *International labour review* 124 (3):267-280.
- ENGLAND P. (1982), "The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation", *Journal of human resources* 27 (3): 358-370.
- FERBER M. A. et NELSON J. A. (ed.) (1993), *Beyond economic man : feminist theory and practice*, University of Chicago Press, Chicago.
- FOLBRE N. (1982), "Exploitation comes home: a critique of the marxian theory of family labour", *Cambridge journal of economics* 6 (4):318-329.
- FOLBRE N. (1984), "Household production in the Philippines: a non neoclassical approach", *Economic development and cultural change* 32 (2):303-330.
- FOLBRE N. (1986), "Hearts and spades: paradigms of household economics", *World Development* 14 (2): 245-255.
- GRONAU R. (1973), "The intrafamily allocation of time", *American Economic Review* 63, 4, sept.:634-651.
- GRONAU R. (1977), "Leisure, home production and work", *Journal of Political Economy* 84, march.
- GRONAU R. (1977), "Leisure, home production and work: the theory of the allocation of time revisited", *Journal of Political Economy* 85, 4:1099-1124.
- HARTMANN H. I. (1981), "The family as the locus of gender, class and political struggle : the example of the housework", *Signs* 6 (3):366-394.
- HORNEY, McELROY (1988), "The household allocation problem: empirical results from a bargaining model", *Research in Population Economics*, 6 : 15-38.
- HUMPHRIES J. (1977), "The working class family, women's liberation and class struggle : the case of nineteenth century british history", *Review of radical political economics*.
- KANBUR R. et HADDAD L. (1994), "Are better off households more unequal or less unequal?", *Oxford economic papers* 46 (3):445-458.
- LEMENNICIER B. (1980), "La spécialisation des rôles conjugaux, les gains du mariage et la perspective du divorce", *Consommation*, 1.
- LEMENNICIER B. et LEVY-GARBOUA L. (1981), "L'arbitrage autarcie-marché: une explication du travail féminin", *Consommation*, 2 : 41-74.
- MANSER M. and BROWN M. (1980), "Marriage and household decision-making : a bargaining analysis", *International Economic Review* 21 (1) : 31-44.
- McCRATE E. (1987), "Trade, merger and employment, economic theory on marriage", *Review of radical political economics* 19 (1): 73-89.
- MINCER J. and OFEK H. (1982), "Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital", *Journal of Human Resources*, 17, 1 : 3-24.
- MINCER J. et POLACHEK S. W. (1974), Family investments in human capital : earnings of women, in *Economics of the family*, ed. by T. Schultz, University of Chicago press, Chicago.
- NASH J.F. (1953) "Two-person cooperative games", *Econometrica* 21 (1) : 128-140.
- PHELPS E. S. (1972), "The statistical theory of racism and sexism", *American economic review* 62 (4):659-661..
- PIORE M. (1978), "Dualism in the labor market", *Revue économique* (1).
- PLASSARD J.M. (1987), *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*, Editions du CNRS Toulouse.
- POLACHEK S. (1978), "Sex differences in college major", *Industrial and labor relations review* 31 (4) : 498-508.
- POLACHEK S. W. (1981), "Occupational self-selection : a human capital approach to sex differences in occupational structures", *Review of economics and statistics*, vol. LXIV (1) : 60-69.
- POLACHEK S. W. (1987), "Occupational segregation and the gender wage gap", *Population research and policy review* 6 : 47-67.
- PRATT G. and HANSON S. (1991), "On the links between home and work: family household strategies in a buoyant labour market", *International journal of urban and regional research* 15 (1):55-74.
- SANDELL S. H. and SHAPIRO D. (1980), "Work expectations, human capital accumulation and the wages of young women", *Journal of Human Resources* 15 (3) : 335-353.

SCOTT J. (1991), *La travailleuse*, in DUBY G. et PERROT M. (ed.), *Histoire des femmes*, T.4, Plon, Paris.

SECCOMBE W. (1974), "The housewife and her labour under capitalism", *New left review* (83).

SECCOMBE W. (1975), "Domestic Labour, reply to critics", *New left review* (94).

SEN A. (1993), "La distinction entre les sexes et les conflits de coopération", in SEN, *Ethique et économie*, PUF, Paris.

SOFFER C. (1990), "La répartition des emplois par sexe: capital humain ou discrimination?" *Economie et prévision*, 92 et 93 : 77-85.

SOFFER C. (1985), *La division du travail entre hommes et femmes*, Economica., Paris.

LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL À LA LUMIÈRE DES RECHERCHES HISTORIQUES

par
Laura Frader

Senior Associate,
Centre for European
Studies, Harvard

Associate Professor
of History, Northeastern

L'analyse du concept de division sexuelle du travail a eu une place centrale dans les études historiques des chercheurs féministes sur les économies industrielles des 19^e et 20^e siècles. Analysé à plusieurs niveaux de l'organisation économique et sociale - en prenant en considération la séparation entre public et privé et les divisions du travail qui en découlent - ce phénomène est vu souvent comme la conséquence quasi-inévitable du développement économique moderne. Des recherches historiques récentes aux Etats-Unis ont commencé à mettre en question les fondements de cette (ou de ces) division(s). Cette critique part de trois éléments: une analyse en terme de "genre" (gender), une interrogation sur la séparation supposée entre public et privé au dix-neuvième et au vingtième siècles, et une réflexion sur le maintien de la division sexuelle du travail par les politiques étatiques. Cet article porte principalement sur des recherches récentes menées par des historiennes américaines sur la France, mais il se réfère également aux travaux sur l'Angleterre, l'Allemagne, et les Etats-Unis.

Le débat sur l'importance relative du patriarcat ou du capitalisme pour expliquer la division sexuelle et sociale du travail a pendant longtemps dominé les recherches historiques, surtout en Angleterre. Deux tendances se distinguent ici. Pour certains, c'est l'importance de la domination masculine dans la famille et dans la société qui explique les origines et la persistance de la division sexuelle du travail. Pour d'autres, influencés par la pensée marxiste, le capitalisme est le fondement de cette division. Ainsi, Michelle Barrett maintient qu'on ne peut comprendre la division sociale du travail sous le capitalisme sans faire référence à la famille et à l'organisation du foyer. Veronica Beechey par contre, maintient qu'on ne peut affirmer que la division sexuelle

dans la famille détermine la division sexuelle du travail.¹

Dans les années 1970, les débats sur le travail domestique ont constitué une tentative de modifier la théorie marxiste par une analyse du travail des femmes. Certaines dimensions de la division sexuelle du travail, et surtout la "subordination des femmes" ont été expliquées en "référence à ce que le capital a gagné du travail non-salarié des femmes au foyer."²

Mais, aux Etats-Unis, dans les recherches historiques sur la France notamment, le concept de patriarcat a souvent été implicite (plutôt que traité explicitement ou interrogé) et on a mis l'accent plutôt sur le capitalisme industriel comme moteur de la division sexuelle du travail.³

¹ C.f. M. BARRETT, *Women's Oppression Today* (London: Verso, 1980); V. BEECHY, *Unequal Work* (London: Verso, 1987).

² H. BRADLEY, *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labor in Employment* (Cambridge: Polity Press, 1989), p.57. Pour des exemples de ce débat, voir Maria Rosa DALLA COSTA et Selma JAMES, *The Power of Women and the Subversion of the Community* (Bristol: Falling Water Press, 1972); Juliet GARDINER, "Domestic Labor in Capitalist Society," in D.L. BARKER et S. ALLEN, eds., *Dependence and Exploitation in Work and Marriage* (London: Longmans, 1976); Wally SECCOMB, "Housewife and Her Labor Under Capitalism," *New Left Review* 83 (1974): 3-24.

³ Les sociologues et les anthropologues ont travaillé beaucoup plus directement sur la notion de patriarcat. Cf. le sommaire et les notes dans Heidi HARTMANN, "Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex," *Signs: Journal of Women, Culture, and Society* 1 (Spring, 1976): 137-169; Zillah EISENSTEIN, *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism* (New York: Monthly Review Press, 1979); Barbara EHRENREICH et Dierdre ENGLISH, *For Her Own Good* (London: Pluto, 1979); des essais dans Annette KUHN et Anne-Marie VOLPE, eds., *Feminism and Materialism*

Deux perspectives complémentaires étaient importantes : la théorie marxiste privilégiait les institutions et les structures matérielles de production dans l'analyse de la division du travail d'une part, et le modèle de la "formation de classe" (class formation), avec son concept-clef de prolétarisation d'autre part. Ces analyses historiques ont eu tendance à peindre la division sexuelle du travail comme le résultat inévitable du mode de production capitaliste, mais avec des formes de prolétarisation différentes pour les femmes et pour les hommes. Selon le modèle de la formation de classe, le développement capitaliste impliquait le transfert de la production hors du foyer familial et la séparation entre le domaine privé (des femmes) et le domaine public (des hommes). Cette séparation était conçue comme nécessaire à la division sexuelle du travail aussi bien à l'extérieur de l'espace domestique qu'à l'intérieur.⁴

Sous l'influence de ces perspectives d'analyse, les travaux historiques ont fait le bilan de ces concepts de division. Ils se sont appuyés sur l'oeuvre de Louise A. Tilly et Joan Scott (1978), *Women, Work, and Family* (traduit en français par *Femmes, Travail, et Famille*, Rivages, 1987) qui essayait d'analyser en comparant l'expérience anglaise et française, la transition d'une économie familiale "productive" préindustrielle, caractérisée par le travail collectif et

(London: Routledge, 1978); C. ERUCH, "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Can it Be Saved?" et autres essais dans Lydia SARGENT, *Women in Revolution: the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism* (London: Pluto, 1981).

⁴ C.f. Ira KATZNELSON, "Working-Class Formation: Constructing Cases and Comparisons," in Ira KATZNELSON and Aristide ZOLBERG, eds., *Working-Class Formation: Nineteenth Century Patterns in Western Europe and the United States* (Princeton: Princeton University Press, 1986).

par la coopération entre les hommes et les femmes vers une économie familiale fondée sur le travail salarié du capitalisme industriel, et finalement, après la première guerre mondiale, le passage à une économie familiale fondée sur la consommation. A chaque étape, la participation des femmes à l'économie (aussi bien dans la sphère privée que publique) était conditionnée par des stratégies familiales où les femmes "concliaient" leur activité de salariées avec leurs fonctions maternelles et familiales.⁵

Ce modèle fonctionnaliste du travail des femmes, qui reposait sur le présupposé d'une interaction entre famille et capitalisme - entre leur position au travail dans l'espace domestique et leur position au travail hors du foyer - était un premier pas extrêmement important dans l'appréhension du travail des femmes dans les différentes étapes de leurs vies, et a favorisé l'émergence de nombreuses études de cas. Elinor Accampo a étudié les rapports entre les mutations économiques et les stratégies des familles dans les industries métallurgiques et textiles du stéphanois entre la fin du dix-neuvième et le début du vingtième siècle. J'ai analysé la division sexuelle du travail dans les vignobles de l'Aude entre 1850 et 1914, en les mettant en rapport avec l'économie de la famille et les stratégies patronales. Si les femmes occupaient une place inférieure aux hommes dans les structures du travail, leurs salaires, bien que plus bas que ceux des hommes, étaient néanmoins essentiels à l'économie de la famille. Leur position économique inférieure n'a pas empêché le développement d'un militantisme syndical féminin alors même que les syndicats ont participé au maintien de la division sexuelle du travail. Gay Gullick-

⁵ Louise A. TILLY et Joan SCOTT, *Women, Work, and Family* (New York: Holt, Reinhart and Winston, 1978).

son a examiné la place du travail familial dans la production artisanale du textile en Normandie ; Patricia Hilden a écrit sur les femmes dans l'économie industrielle textile du Nord et leur position par rapport au courant socialiste guesdiste à la fin du dix-neuvième siècle. Louise A. Tilly a analysé les stratégies familiales dans le travail des femmes des industries textiles artisanales et industrielles du Nord et William Reddy a décrit la résistance des familles à la mécanisation et la modification du système de main d'œuvre familiale dans l'industrie textile d'Armentières. Toutes ces recherches ont montré l'importance de la famille dans la structuration du travail des femmes dans le système de contraintes du capitalisme industriel ; tous ont souligné l'importance du capitalisme (plus que du patriarcat) dans le maintien de la division sexuelle du travail.⁶

Cependant, tous n'étaient pas d'accord sur le rapport entre les rôles des

⁶ Gay GULLICKSON, *The Spinners and Weavers of Auffay: Rural Industry and the Sexual Division of Labor in a French Village 1750-1850* (Cambridge: Cambridge University Press, 1986), Elinor ACCAMPO, *Industrialization, Family Life, and Class Relations in Saint Chamond, 1815-1914* (Berkeley: University of California Press, 1989); Laura L. FRADER, *Peasants and Protest: Agricultural Workers, Politics, and Unions in the Aude 1850-1914* (Berkeley: University of California Press, 1991); Louise A. TILLY, "The Family Wage Economy of a French Textile City: Roubaix, 1872-1906," *Journal of Family History* 4 (Winter, 1979): 381-394; TILLY, "Individual Lives and Family Strategies in the French Proletariat," *Journal of Family History* 4 (Summer, 1979): 137-152; TILLY, "Paths of Proletarianization: Organization of Production, Sexual Division of Labor, and Women's Collective Action," *Signs* 7 (1981): 400-417; William M. REDDY, "Family and Factory: French Linen Weavers in the Belle Epoque," *Journal of Social History* 8 (Winter, 1975): 102-112; Patricia HILDEN, *Working Women and Socialist Politics in France, 1880-1914* (Oxford: Oxford University Press, 1986).

femmes dans la famille et la division sexuelle du travail industriel. Hilden par exemple, insistait sur le fait qu'il n'y avait presque pas de division sexuelle du travail dans l'industrie textile du Nord au dix-neuvième siècle et au début du vingtième siècle, sauf dans le triage, la teinture, et le blanchissage de la laine (travaux d'hommes) et dans la préparation du chanvre (travail à prédominance féminine). Cette position est très contestée par Louise A. Tilly, qui s'appuie sur des observations contemporaines pour affirmer l'existence d'une nette division sexuelle du travail dans l'industrie textile de Roubaix. Tilly analyse cette division comme le produit des stratégies patronales et familiales.⁷

Le modèle avancé par Tilly et Scott dans leur travail premier et fondamental, ainsi que les analyses des historiens de ce courant, posait trois problèmes. Tout d'abord, l'explication fonctionnaliste du travail des femmes par rapport à leurs rôles dans la reproduction et la maternité partait du présupposé que la position des femmes dans les structures du capitalisme industriel était la traduction directe de leur position structurelle dans la famille. Ce modèle laissait peu de place à la culture dans la constitution des idéologies de la famille et la féminité, et à quelques exceptions près, a minimisé le rôle des institutions et celui de l'Etat dans le maintien de la division sexuelle. De plus, un modèle d'explication de la division sexuelle du travail centré sur la famille ne peut pas expliquer forcément les divisions sexuelles du travail reposant sur la race ou l'ethnicité. La division sexuelle du travail salarié à laquelle les femmes noires ou immigrées sont confrontées par exemple, n'est pas uniquement at-

tribuable à la position de ces femmes dans leurs familles respectives.⁸

Le deuxième problème tient à la tendance à peindre le système de travail à domicile, caractéristique du travail dit "préindustriel," comme un système harmonieux, égalitaire, coopératif, caractérisé soit par l'absence d'une division sexuelle du travail rigoureuse, soit par une division sexuelle du travail relativement faible. Or c'est précisément cette vision que les recherches sur le travail à domicile comme lieu d'exploitation (ou même le travail d'un contemporain tel que Frédéric Le Play) ont mise en question. Même là où une division sexuelle du travail dans le travail à domicile a été reconnue, cette division était prise comme une composante "naturelle" du système coopératif familial. Le troisième problème tient à l'idée que la transition entre une économie domestique fondée sur la production familiale à une économie domestique fondée sur le salariat était considérée comme impliquant une rupture assez nette entre le système de production à domicile et le système de production capitaliste de l'usine du dix-neuvième siècle, qui se traduisait par une séparation entre les domaines privé et public. Cette séparation est contestée, pourtant, par la persistance (et même la résurgence) du travail domestique au dix-neuvième et au vingtième siècles, ainsi que par l'influence du domaine privé sur la structuration du travail et les revendications ouvrières portant sur le domaine public.⁹

⁸ Voir Miriam GLUCKSMANN, *Women Assembled. Women Workers and the New Industries in Interwar Britain* (London: Routledge, 1990), p.287, n.18.

⁹ C.F. Marlyn BOXER, "Women in Industrial Homework: the Flowermakers of Paris in the Belle Epoque", *French Historical Studies* 12 (Spring, 1982): 401-423; et "Protective Legislation and Home Industry in France: the marginalization of Women Workers", *Journal*

⁷ L.A. TILLY, "Gender and Jobs in Early Twentieth Century French Industry," *International Labor and Working-Class History* No.43 (Spring, 1993): 31-47.

Du coup, ces recherches, effectuées à partir d'une perspective à la fois fonctionnaliste et structuraliste, n'ont pas interrogé les modes de production de cette division. Des nouvelles perspectives d'analyse sur la division sexuelle du travail ont commencé à mettre en question ce modèle.

Dans le sillage des travaux de Heidi Hartmann, des historiens anglo-américains ont essayé de théoriser et d'examiner l'interaction du patriarcat et du capitalisme comme deux systèmes qui se recouvrent et agissent ensemble.¹⁰ Harriet Bradley a donné une

of Social History (1986); de Tessie Liu, *The Weaver's Knot. The Contradictions of Class Struggle and Family Solidarity in Western France, 1750-1914* (Ithaca: Cornell University Press, 1994), et ACCAMPO, sur la France. Sur l'Allemagne, voir par exemple, Robyn DASEY, "Women's Work and the Family: Women Garment Workers in Berlin and Hamburg before the First World War", in Richard J. EVANS and W.R. LEE, eds., *The German Family* (London: Croom Helm, 1981) et sur l'Angleterre, Sally ALEXANDER, "Women's Work in Nineteenth Century London: a Study of the Years 1820-1850", in Juliet MITCHELL and Ann OAKLEY, eds., *The Rights and Wrongs of Women* (Harmondsworth: Penguin, 1976), pp.59-111. C.f. aussi, FRADER, "Engendering Work and Wages. The French Labor Movement and the Family Wage", et Sonya P. ROSE, "Protective Labor Legislation in Nineteenth-Century Britain: Gender, Class, and the Liberal State", dans Laura L. FRADER and Sonya O. ROSE, eds., *Gender and Class in Modern Europe* (Ithaca: Cornell University Press, printemps, 1996).

¹⁰ HARTMANN, (1976); et HARTMANN, "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union," in L. SARGENT, ed., *Women in Revolution: the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism* (London: Pluto Press, 1981). Voir aussi, Sylvia WALBY, *Patriarchy at Work* (Cambridge: Polity Press, 1986), et Harriet BRADLEY, *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment* (Cambridge: Polity Press, 1989); R.W.

bonne vue d'ensemble des débats sur la division sexuelle du travail, à partir de la littérature anglo-américaine qui porte sur l'Angleterre et les Etats-Unis.¹¹ Cynthia Cockburn a montré les effets réciproques des définitions masculines du travail et des stratégies patronales sur le maintien de la division sexuelle du travail dans l'imprimerie anglaise entre les années 1950 et 1970. Miriam Glucksman a montré l'interaction de l'économie domestique et de l'économie marchande capitaliste dans les industries de production de masse qui se développaient avec la restructuration industrielle britannique des années 1920 et 1930. L'historienne américaine Sonya O. Rose, remontant plus loin, a montré comment la division sexuelle du travail s'est développée et a été maintenue à la fois par des employeurs, les ouvriers et les syndicalistes dans les industries de la bonneterie et de la tapisserie anglaises au dix-neuvième siècle.¹²

CONNELL, *Gender and Power* (Palo Alto: Stanford University press, 1987).

¹¹ Bradley

¹² C.f. Cynthia COCKBURN, *Brothers. Male Dominance and Technological Change* (London: Pluto Press, 1983); COCKBURN, *Machinery of Dominance. Women, Men, and Technical Know-How* (London: Pluto Press, 1985); Miriam GLUCKSMAN, *Women Assembly. Women Workers and the New Industries in Inter-War Britain* (London: Routledge, 1990); Sonya ROSE, *Limited Livelihoods. Gender and Class in Nineteenth Century England* (Berkeley: University of California Press, 1992); Barbara TAYLOR, *Eve and the New Jerusalem* (London: Virago, 1983), Sally ALEXANDER, "Women's Work in Nineteenth Century London: a Study of the Years 1820-1850," in Juliet MITCHELL and Ann OAKLEY, eds., *The Rights and Wrongs of Women* (Harmondsworth: Penguin, 1976); Jane LEWIS, *The Women in England, 1870-1950: Sexual Divisions and Social Change* (Bloomington, Ind.: University of Indiana Press, 1984).

De plus, au cours des dix dernières années, les historiennes américaines ont commencé à porter leur attention sur les composantes culturelles de la division sexuelle du travail. Sous l'influence de Gayle Rubin, qui proposait le terme "système de sexe et de genre" (*sex-gender system*) et de Joan Scott, qui critiquait l'universalité présumée de la notion de patriarcat ainsi que les fondements sexuels et biologiques de ce terme, la tendance a été de penser en termes de "genre" et d'analyser les formes de domination qui sont les produits des rapports de "genre." ¹³

De ce point de vue j'adhère à la définition de Scott. Compris comme la construction sociale des différences sexuelles - c'est-à-dire, des significations sociales de masculinité et de féminité -, le "genre" est appréhendé comme un champ dans lequel et par lequel le pouvoir est articulé et peut agir. ¹⁴

De plus, loin d'être un état fixe, le "genre" évolue selon des contextes historiques, sociaux, et culturels. Le masculin et le féminin sont toujours en reformulation. Précisément parce qu'il est constitué par les pratiques culturelles et sociales, discursives et linguistiques, le "genre" agit sur l'ensemble des rapports sociaux. L'approche en termes de "genre" traduit des préoccupations méthodologiques et épistémologiques extrêmement importantes. La priorité donnée à la dimension culturelle dans

l'analyse en termes de "genre" signifie que la culture n'est plus renvoyée au statut d'un épiphénomène qui est le produit des conditions matérielles ou de la vie sociale, mais que la culture est aussi capable d'influencer et de favoriser pratiques et structures dans le monde social. ¹⁵

L'accent mis sur la culture attire l'attention des chercheurs sur l'importance des stratégies et des pratiques rhétoriques, et donc du langage - pas dans le sens de "mots" mais dans les sens des discours, des représentations, ainsi que des symboles culturels comme moyens d'accès à la production du savoir.

En ce qui concerne la division sexuelle du travail, plutôt que de chercher ses origines uniquement dans les structures ou les institutions, des historiennes féministes influencées par l'analyse du "genre" ont essayé de comprendre les moyens de production et de reproduction des inégalités et d'analyser la division sexuelle du travail à travers des discours et des représentations, aussi bien que dans les pratiques et stratégies patronales, syndicales, et étatiques. Analyser le rôle des représentations et du symbolique dans la vie sociale n'est pas une nouveauté, en revanche ce qui est peut-être nouveau c'est d'analyser le langage, les discours, et les représentations comme constitutives des rapports sociaux plutôt que comme des éléments secondaires, issus du social. Avec Sonya Rose, j'ai essayé d'appliquer cette approche dans une recherche sur le travail et les mouvements ouvriers en Europe. ¹⁶

¹³ Gayle RUBIN "The Traffic in Women. Notes on the Political Economy of Sex" in Rayna R. REITER, ed., *Towards an Anthropology of Women* (New York: Monthly Review Press, 1975); Joan SCOTT, "Gender: A Useful Category of Historical Analysis," in SCOTT, *Gender and the Politics of History* (New York: Columbia University Press, 1988), pp. 28-50.

¹⁴ C.f. SCOTT, "Gender: A Useful Category of Historical Analysis." Une traduction française existe dans *Les Cahiers du GRIF* No.37-38 (juin, 1988).

¹⁵ C.f. ROSE *Limited Livelihoods*, pp. 11-17.

¹⁶ C.f. FRADER et ROSE, "Gender and the Reconstruction of European Working-Class History," in FRADER et ROSE, eds., *Gender and Class in Modern Europe* (Ithaca: Cornell University Press, forthcoming, 1996). Voir aussi l'excellente communication d'Ava BARON, "Gender and Labor History: Learning from

Cette démarche est extrêmement importante dans la mesure où nos analyses historiques ont souvent tendance à chercher les relations entre la séparation du public et du privé et la division sexuelle du travail : l'assignation des femmes à certaines formes de travail non-qualifié, ou correspondant aux stéréotypes féminins ; les plus faibles salaires des femmes par rapport aux hommes pour les mêmes travaux ; les obstacles à la mobilité professionnelle des femmes.

L'attention portée au "genre" comme phénomène en cours de construction et de reconstruction, et comme rapport de pouvoir, conduit à un renouvellement de l'analyse de la division sexuelle du travail. Cela amène tout d'abord à revoir le modèle fonctionnaliste du travail à domicile de la proto-industrialisation. Plutôt que de mettre l'accent sur l'harmonie du foyer domestique comme une unité de production, sur la flexibilité du travail, ou sur l'absence relative de division sexuelle précise dans le travail à domicile proto-capitaliste, on questionne de plus en plus les inégalités dans la distribution des ressources, et les inégalités de pouvoir. Si les premiers pas dans ce sens ont été faits par des économistes et des anthropologues (ainsi que par ceux qui ont entamé le débat sur le travail à domicile précité), des travaux récents comme, par exemple, celui de Tessie Liu sur l'économie de la production domestique artisanale de tissage dans le Choletais de l'ouest de la France élargit notre compréhension du travail domestique à partir de la notion de "genre".

Liu montre comment les inégalités de la division sexuelle du travail dans les foyers de tisserands a facilité la résis-

tance des ouvriers au capitalisme industriel, et donc a produit une prolétarianisation inégale. En ce sens, elle se rapproche de Jane Humphries sans pour autant accepter la position de Humphries sur le salaire familial. Humphries voyait dans la famille ouvrière anglaise du dix-neuvième siècle un foyer de résistance au capitalisme industriel, où la survie de la collectivité prenait le dessus, au regard des intérêts des individus.¹⁷

Plus précisément, dans le contexte d'une industrie textile en déclin et face aux menaces pesant sur le système domestique de production de lin tissé, l'exploitation des filles de la famille dans le travail de couture et de lingerie à domicile (*sweated outwork*) a laissé aux pères de famille la possibilité de continuer à tisser. Ces stratégies, qui ont permis aux tisserands de survivre et donc de résister aux transformations économiques régionales, étaient fondées sur le pouvoir et la domination masculine dans la famille. La position de "genre" des filles dans la famille et dans le système économique a constitué une ressource dans la lutte des pères pour maintenir leur position de domination dans la famille et dans l'économie.¹⁸

Liu montre le poids des rapports de force dans le privé sur les luttes économiques, sur le marché (public). Elle nie la séparation souvent présumée entre public et privé. De plus, elle ajoute une nouvelle perspective sur un aspect de la division sexuelle du travail

¹⁷ C.f. HUMPHRIES, "Class Struggle and the Persistence of the Working-Class Family," *Cambridge Journal of Economics* 1 (1977): 241-258.

¹⁸ LIU, surtout Chapitre 9, et p.249. Voir aussi, "What price a Weaver's Dignity? Gender Inequality and the Survival of Homebased Production in Industrial France," in FRADER et ROSE, eds., *Gender and Class in Modern Europe*.

the Past, Looking to the Future," in BARON, ed., *Work Engendered Toward a New History of American Labor* (Ithaca et Londres: Cornell University Press, 1991), pp.1-46.

particulièrement important (aussi bien dans l'histoire qu'à l'heure actuelle); la prédominance des femmes parmi les travailleurs à domicile exploités. Plus généralement, le travail de Liu met en question le modèle de proto-industrialisation tel qu'il était développé par Franklin Mendels.¹⁹

Les travaux de Jane Gray constituent un autre exemple de la mise en question du modèle harmonieux et non-différencié de la proto-industrialisation à partir du cas des ouvriers et des ouvrières à domicile dans l'industrie textile irlandaise. Gray maintient que des relations de genre étaient une composante essentielle des transformations industrielles régionales. Sur l'Allemagne, le travail de Jean Quataert est fondamental pour comprendre la complexité de la "formation de classe" par rapport à la division sexuelle du travail à domicile.²⁰

¹⁹ C.f. MENDELS, "Protoindustrialisation: the First Phase of the Industrialisation Process," *Journal of Economic History* 32 (1972): 241-261, et Hans MEDICK, "The Proto-industrial Family Economy: the Structural Functions of Household and Family During the Transition from peasant Society to Industrial Capitalism," *Social History* 3 (1976): 291-315; Hans MEDICK, ed., *Industrialisation Before Industrialisation* (Cambridge and New York: Cambridge University Press, 1981)

²⁰ C.f. GRAY, "Gender and Uneven Working-Class Formation in the Irish Linen Industry," in FRADER et ROSE, eds., *Gender and Class in Modern Europe*; QUATAERT, "Teamwork in Saxon Homeweaving Families in the Nineteenth Century, a Preliminary Investigation into the Issue of Gender Work Roles," in Ruth-Ellen B. JOERES and Mary Jo MAYNES, eds., *German Women in the Eighteenth and Nineteenth Centuries, A Social and Literary History* (Bloomington: Indiana University Press, 1986), et "The Politics of Rural Industrialization: Class, Gender, and Collective Protest in the Saxon Oberlausitz of the Late Nineteenth Century," *Central European History* 20 (June, 1987): 91-124.

En second lieu, on a commencé à appréhender la division sexuelle du travail dans le capitalisme industriel non comme un phénomène inévitable ou "naturel", mais comme un construit, produit à la fois des discours et des représentations de "genre" dans le travail industriel et par des stratégies patronales et syndicales. La contribution de Scott dans *L'Histoire des Femmes en Occident* ("La Travailleuse") en est un exemple important. Louise A. Tilly et Joan Scott ont mis l'accent dans leur travail des années 1970 (*Women, Work and Family*) sur une division sexuelle du travail qui correspondait à une séparation entre les domaines public et privé. Plus récemment, Scott questionne cette séparation et critique la manière dont l'histoire de la séparation entre public et privé a été racontée. Cette séparation, présentée comme l'effet du développement du capitalisme industriel, ne décrit pas la réalité du travail féminin et de la division sexuelle du travail. L'histoire du travail des femmes en fait, montre que les femmes ont toujours travaillé dans la sphère publique (même dans la période dite "pré-industrielle capitaliste"); le développement du capitalisme industriel impliquait non pas une transition du travail à domicile au travail hors-domicile, mais plutôt un déplacement d'un lieu de travail à un autre. Par ailleurs, le travail des femmes à domicile n'a pas disparu, il a même augmenté au cours du dix-neuvième et du début du vingtième siècle. Scott maintient donc que le paradigme d'une séparation entre public et privé ne correspond ni aux faits objectifs, historiques, ni à une condition "naturelle," mais qu'il est lui-même un discours de "genre" qui a élaboré, systématisé et institutionnalisé une division sexuelle du travail. Sa démarche nous amène à considérer non seulement les décalages entre discours et réalités, mais aussi comment les discours influencent ces pratiques.

L'insistance de Scott sur l'importance des processus discursifs dans la constitution des phénomènes présumés "naturels" a eu une grande influence sur de nouvelles recherches menées sur la France, l'Angleterre, l'Allemagne et les États-Unis par des chercheuses féministes américaines. Avant de les aborder, il faut signaler que son approche - et surtout son attention à la constitution discursive (culturelle, linguistique, et symbolique) des rapports sociaux de sexe - a été l'objet de débats importants qui ont porté pour l'essentiel sur la méthodologie et sur ses conséquences épistémologiques. Le débat autour de Scott s'est ouvert par une table ronde dans la revue *International Labor and Working-Class History* qui présentait un important article de Scott, "Language, Gender, and Working-Class History," assorti des réponses de Brian Palmer, Christine Stansell, et Anson Rabinbach. Si ces débats et ces critiques ont été suscités par les travaux de Scott, ils ne visaient pas uniquement Scott. Un certain nombre de critiques visaient l'influence plus générale de la pensée post-structuraliste et du tournant linguistique (forte dans le domaine de l'histoire culturelle, mais aussi dans celui de l'histoire sociale) et tout particulièrement la démarche qui met l'accent sur le rôle des discours dans la constitution des phénomènes sociaux. Ainsi, dans le domaine de l'histoire des mouvements sociaux et ouvriers, on a soutenu que les intérêts et les identités de classe sont constitués culturellement et discursivement plutôt qu'uniquement par des conditions et des rapports matériels.²¹

²¹ *International Labor and Working-Class History* 31 (1987). Sur le tournant linguistique et son influence sur l'histoire sociale américaine plus généralement, voir Geoff ELEY, "De l'histoire sociale au 'tournant linguistique' dans l'historiographie anglo-américaine des années 1980," *Genèses* 7 (Mars, 1992): 163-193; Laura L. FRADER, "Dissent Over Discourse: Labor History, Gender, and

L'historienne Louise A. Tilly, pour sa part, a questionné l'accent mis sur l'histoire de genre plutôt que sur l'histoire des femmes. Elle s'est également interrogée sur l'analyse des discours et des systèmes de représentations dans l'histoire du "genre".²² Elle maintient qu'il y a lieu de continuer nos recherches sur l'histoire des femmes et sur les capacités concrètes des femmes d'agir et de modifier leurs conditions de vie en dépit des discours dominants. Elle reproche à Scott de "sur-estimer le poids des contraintes sociales" exprimé à travers les discours, de "sous-estimer l'action humaine," et de "trivialiser les conditions sous lesquelles des rapports de pouvoir sont transformés."²³ Face à la réaction de Scott contre une connection immédiate, inévitable, et déterministe entre des rapports de production et/ou des positions structurelles d'un côté et les intérêts et identités de l'autre côté, Tilly critique un autre déterminisme, celui des pratiques discursives.

À mon avis, Tilly part d'une mécompréhension de la place donnée aux pratiques discursives par Scott en leur attribuant un déterminisme impersonnel, sans acteur. Le problème que Scott pose est justement de comprendre la constitution des rapports de pouvoir. Pour Scott, les pratiques discursives ne sont pas impersonnelles, elles proviennent des acteurs réels, de la bouche et

the Linguistic Turn," *History and Theory* (October, 1995). La critique la plus forte de cette tendance trouve chez Brian PALMER, *Descent into Discourse: the Reification of Language and the Writing of Social History* (Philadelphia: Temple, 1990).

²² Louise A. TILLY, "Gender, Women's History, and Social History", *Social Science History* 13 (1989); Eleni VARIKAS parle de l'intérêt de ce débat pour l'histoire des femmes en France dans "Gender, Experience, and Subjectivity: the Tilly-Scott Disagreement," *New Left Review* 211 (May-June, 1995): 89-101.

²³ Cité par VARIKAS, pp. 91 et 97, traduit par L.L. FRADER.

de la plume des acteurs sociaux. La constitution d'une séparation entre public et privé, et donc d'une certaine compréhension de la division sexuelle du travail à partir des discours des économistes politiques, des pratiques patronales, et les stratégies et discours des militants syndicalistes le montre bien. Ces pratiques discursives sont contraignantes dans la mesure où elles sont - pour partie - constitutives des rapports de pouvoir. Mais dire qu'elles sont contraignantes n'est pas forcément dire qu'elles sont déterminantes.²⁴

Dans le cadre de ce débat, Eleni Varikas pose une série de questions importantes : quel est le rôle des acteurs qui sont définis par les discours et représentations ? "Est-ce que les acteurs sont dans une position de subvertir ou de déplacer les formations discursives dans lesquelles les représentations sont prises ? Si le "genre" est un élément constitutif des rapports sociaux... cette constitution est-elle perceptible uniquement dans les discours qui sont ainsi constitués ?"²⁵ Il reste à comprendre l'action des acteurs face aux contraintes, une réflexion que plusieurs historiens ont déjà entamé dans le domaine du travail et du mouvement ouvrier.

Des recherches toutes récentes sur l'histoire du travail et des mouvements ouvriers, influencées par les travaux de Scott, ont maintenu la centralité des systèmes de ségrégation par le "genre" dans la structuration même du capitalisme, et donc insisté sur l'action conjointe de la classe et du "genre" dans la construction des inégalités. Dans le même temps, ces recherches ont mis

l'accent sur les capacités de transformation des sujets, agissant à l'encontre des rapports de pouvoir et par rapport aux institutions et structures. Ceci implique de s'intéresser à la fois aux systèmes de domination par la culture, les discours, et les représentations, et aux structures matérielles, sans privilégier l'un ou l'autre.²⁶

Dans cette optique, deux domaines de recherche sont importants : le questionnement des catégories "public"/"privé" et les conséquences sur la division sexuelle, d'une part ; les investigations sur le rôle des institutions (notamment les syndicats et l'Etat) dans le maintien des systèmes de division sexuelle du travail, d'autre part.

A côté de Scott, d'autres recherches ont poussé plus loin le questionnement sur la notion d'une division, présumée "naturelle," entre les domaines public et privé dans la classe ouvrière française au dix-neuvième siècle et au vingtième siècle. Les catégories du public et du privé en tant que catégories construites ne sont pas irrémédiablement séparées ; les frontières de ces domaines sont beaucoup plus perméables qu'on ne le croyait. L'optique du "genre" m'a amenée à analyser comment les intérêts des ouvriers français étaient influencés par la famille et la vie privée (et pas seulement par la vie publique) dans leurs revendications de salaire familial en France au dix-neuvième siècle. L'idée selon laquelle l'ouvrier en tant que "bon père de famille" avait droit à un salaire suffisant pour subvenir aux besoins de sa famille, sans que sa femme et ses enfants ne soient obligés de travailler, a été maintes fois invoqué en cours des débats syndicaux dans un

²⁴ Voir Scott, "La Travailleuse," et "Work Identities for Men and Women. The Politics of Work and Family in the Parisian Garment Trades in 1848," in Scott, *Gender and the Politics of History*, pp. 93-112.

²⁵ VARIKAS, p.97

²⁶ Voir FRADER et ROSE, "Gender and the Reconstruction of European Working-Class History."

certain nombre de professions avant la Première Guerre mondiale. 27

Dans le cadre de ce débat, les recherches de Kathleen Canning sur le problème de la séparation supposée entre public et privé dans les analyses de la "formation de classe" des ouvriers allemands sont fondamentales. Canning soutient que les recherches historiques qui déplacent la politique vers le domaine public ont "effacé les rapports de pouvoir et de domination dans la famille et dans les foyers, et ont rendu invisibles les luttes qui y ont eu lieu autour de la production, la consommation, la reproduction, et la sexualité." Elle montre comment des femmes, militantes (et majoritaires après la Première Guerre mondiale) dans les puissants syndicats textiles ont revendiqué la reconnaissance de leurs intérêts comme femmes et mères dans les années 1920: la reproduction, la contraception, la maternité, l'avortement, le travail ménager et la double journée. Il y a une similitude importante entre ces revendications et celles des militantes syndicalistes françaises pendant la même période. 28

Le questionnement du paradigme public/privé nous a obligés à repenser l'importance d'une telle séparation sur la division sexuelle du travail. Plutôt que d'accepter la division sexuelle du travail comme inévitable ou nécessaire,

27 Laura L. FRADER, "Engendering Work and Wages: the French Labor Movement and the Family Wage," in FRADER et ROSE, eds., *Gender and Class in Modern Europe*, FRADER, "Femmes, Genre, et Mouvements Ouvriers en France au XIXe et au XXe siècles: bilan et perspectives de recherches," *Clio. Femmes, Histoire et Sociétés*, à paraître, 1996.

28 C.f. CANNING, "Gender and the Politics of Class Formation", *American Historical Review* 97 (June, 1992): 753; FRADER, "Gender, Social Policy, and the French Working Class Between the Two World Wars," *Social Politics*, à paraître, 1996.

on a commencé à analyser sa constitution à partir des représentations des capacités masculines et féminines, et à comprendre la dynamique de sa récurrence. Dans cette optique, des recherches récentes sur la qualification et la déqualification sont extrêmement importantes.

Laura Lee Downs a analysé la rationalisation du procès de travail en France et en Angleterre pendant la Première Guerre mondiale et l'entre-deux-guerres dans la métallurgie. 29 Elle montre comment les employeurs ont décomposé le travail qualifié avec la mécanisation des opérations et la standardisation des pièces, afin de créer des tâches moins qualifiées ou non-qualifiées. Ce processus était accompagné d'une redéfinition du travail en termes de "genre," c'est à dire sur la base des caractéristiques présumées masculines et féminines. Les employeurs ont "réorganisé les hiérarchies productives et ont distribué des tâches selon les sexes, en accord avec leur compréhension de l'expression des différences masculines-féminines sur la chaîne de montage ou à la machine." 30 Dans cette réorganisation, qui reposait sur l'emploi de nombreuses femmes comme main d'oeuvre bon marché dans les usines de métallurgie, les employeurs utilisaient la "domesticité essentielle" des femmes. Les discours et représentations sur l'aspect "naturel" de la division sexuelle étaient indispensables à la constitution de la nouvelle figure de l'ouvrière de la métallurgie. Cette analyse de la construction sociale de la qualification implique nécessairement une réflexion sur la construction de la masculinité et de la

29 Laura LEE DOWNS, *Manufacturing Inequality. Gender Division in the French and British Metalworking Industries 1914-1939* (Ithaca: Cornell, 1995).

30 DOWNS, p. 2.

fémininité dans les discours et les pratiques patronales.

De façon similaire, d'autres recherches ont analysé comment l'idée même de qualification était conçue en termes de "genre" dans l'industrie textile française, par exemple. Ainsi, on commence à voir plus clairement comment des caractéristiques présumées masculines ou féminines ont été invoquées dans les définitions du travail qualifié et non-qualifié à tel point que parfois la désignation de travail "qualifié" revient plus aux caractéristiques de genre de la personne qui le fait qu'aux caractéristiques du travail lui-même. L'appel à la force musculaire par exemple, a souvent servi à justifier l'emploi des hommes sur certaines machines jugées à la fois par les ouvriers et les employeurs difficiles à manipuler. Même après que la mécanisation ait rendu la force musculaire secondaire, l'idée d'une prédestination de certains emplois aux hommes et d'autres aux femmes persistait. Dans cette optique, les travaux de M. Dubesset et M. Zancarini-Fournel sur l'industrie textile stéphanoise mettent bien en évidence la méconnaissance (par les employeurs) des capacités des femmes à effectuer un travail "qualifié" tant du point de vue de leur statut dans la hiérarchie du travail que du point de vue de la rémunération.³¹ Le travail de Sonya O. Rose sur les industries textiles anglaises au dix-neuvième siècle mérite également d'être cité. Rose montre

comment les techniques de production des textiles, les tâches, et les qualifications étaient fondées sur la perception de la différence sexuelle.³²

Dans le même temps, ces recherches ont montré comment des syndicats dominés par les hommes ont collaboré au maintien de ces divisions, plus qu'ils ne les ont contrecarrés. Downs sur la métallurgie, Chénut sur le textile en France, Rose sur les industries textiles en Angleterre, et Baron sur les typographes aux Etats-Unis ont analysé la façon dont les syndicalistes ont défini certaines formes du travail qualifié comme "masculines" et ont lutté soit pour le maintien d'une division sexuelle du travail pré-existante, soit contre des initiatives patronales visant à réduire les coûts salariaux par l'embauche de femmes ou de jeunes garçons.³³

Ainsi, on voit comment des hommes, tisseurs de tapis à Kidderminster dans les "Midlands" (Angleterre) ont fait grève contre l'embauche des femmes dans le tissage à la fin du dix-neuvième siècle en invoquant leur statut de "masculinité respectable" (Rose, pp.102-103); ou bien comment des typographes américains ont lutté pour limiter le nombre de garçons apprentis admis au travail sur les linotypes. (Baron, "An 'Other' Side of Gender Antagonism"). Baron montre comment les hommes adultes ont lutté contre l'embauche des jeunes gens en invoquant leur compétence et leur masculinité. Ce genre de tentative de protection de la place des hommes au travail n'est certainement pas nouveau; ce qui est intéressant, et ce que ces nouvelles re-

³¹ DUBESSET et ZANCARINI-FOURNEL, *Parcours des Femmes. Réalités et Représentations. Saint Etienne, 1880-1950* (Lyon: Presses universitaires de Lyon, 1993); FRADER, "Syndicalisme, Genre, et Métier dans la France de l'Entre-Deux-Guerres," conférence prononcée le 24 mai 1995, Université de Paris VIII; à paraître dans FRADER, *Gender and Labor in Modern France 1919-1939*. Voir aussi Helen H. CHENUT, "The Gendering of Skill as Historical Process: the Case of French Knitters in Industrial Troyes, 1880-1939," in FRADER et ROSE, eds., *Gender and Class in Modern Europe*.

³² ROSE, Chapitre 2.

³³ C.f. DOWNS, CHENUT, ROSE, *Limited Livelihoods*; BARON, "An 'Other' Side of Gender Antagonism at Work: Men, Boys, and the Remasculinization of Printers' Work, 1830-1920," in BARON, ed., *Work Engendered*, pp.47-69; Frader, "Family Wage," et "Genre, Métier, et Qualification."

cherches ont découvert, c'est l'appel à la masculinité et à la "masculinité respectable" (*respectable manhood*) dans le cas de l'Angleterre.

Enfin, il faut citer un autre courant de recherches qui a montré comment les politiques de l'Etat ont agi pour maintenir la division sexuelle du travail, surtout dans le domaine de la législation "protectrice" du travail des femmes. Mary Lynn Stewart a analysé les débats autour de la législation française de 1892 contre le travail de nuit des femmes et des enfants ainsi que d'autres aspects de la législation spécifique aux femmes (comme par exemple la loi Strauss de 1913, établissant un congé de maternité pour les ouvrières).³⁴

Partant du présupposé d'un Etat "paternaliste" qui prônait une politique de "patriarcat social", Stewart s'appuie sur la théorie du marché du travail dual pour montrer comment "le processus de négociation législatif... développait un modèle de restriction du travail des femmes dans des métiers définis comme masculins... et le facilitait dans des métiers dit féminins."³⁵ Les discours sur le rôle des femmes dans la reproduction ont servi à étayer cette distribution des occupations ainsi que la législation spécifique aux femmes. En

même temps, la législation elle-même renforçait les attentes d'une assignation des responsabilités domestiques aux femmes et la division sexuelle du travail.

Ces conclusions sont présentes dans le travail de Kathleen Canning pour l'Allemagne, qui confère davantage de poids à la manière dont la constitution discursive de l'ouvrière a influencé la forme de la politique sociale de la fin du dix-neuvième siècle³⁶. Pour l'Angleterre, Sonya O. Rose montre comment la législation de réforme (les *Factory Acts*) du dix-neuvième siècle renforçait la dépendance présumée des femmes de la classe ouvrière anglaise et la conviction que seuls les hommes étaient responsables du bien-être de leurs familles, les femmes étant considérées secondaires sur le marché du travail. Selon Rose, les débats autour de la législation étaient eux-mêmes des productions culturelles qui ont contribué à formuler le "problème social" de la mère ouvrière. Comme Stewart, Rose montre que cette législation a eu une influence négative sur l'emploi des femmes, dans la mesure où elle a renforcé la ségrégation professionnelle en écartant les femmes des activités mieux rémunérées comme le travail de nuit.³⁷

Les recherches récentes sur la division sexuelle du travail, dans leur double optique de "genre" et de classe, si elles ont pris en compte les méthodologies du "tourant linguistique," n'ont pas pour autant abandonné l'analyse des institutions, des structures et des conditions matérielles. Elles ont attiré notre attention sur l'importance des analyses qui, plutôt que de présupposer des oppositions entre famille/travail, public/privé,

³⁴ STEWART, *Women, Work, and the French State: Labor Protection and Social Patriarchy, 1879-1919* (Montréal: McGill-Queen's University Press, 1989). C.f. aussi Jane JENSON, "Paradigms and Political Discourse: Protective Legislation in France and the United States Before 1914," *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique* XXII No.2 (juin 1989): 235-258; et les articles de Michelle ZANCARINI-FOURNEL, Mathilde DUBESSET et Nadine LEFAUCHER dans Leora AUSLANDER et Michelle ZANCARINI-FOURNEL (sous la direction de), *Différences des sexes et protection sociale XIX-XX siècles* (Saint-Denis: Presses universitaires de Vincennes, 1995).

³⁵ STEWART, p.7.

³⁶ CANNING, *Languages of Labor and Gender. Female Factory Work in Germany, 1850-1914* (Cornell University Press, à paraître).

³⁷ ROSE, *Limited Livelihoods*, p.59.

production/reproduction, institutions et discours, montrent les liens multiples et variés entre la famille et le travail, la production et la reproduction, les domaines public et privé - pour les hommes et pour les femmes - comme les multiples lieux d'expériences et d'action qui ne sont pas aussi divisés qu'on a pu le croire.

questions en débat

**UN REGARD
INTERDISCIPLINAIRE
SUR LA DIVISION
SEXUELLE
DU TRAVAIL EST-IL
HEURISTIQUE ?**

par
Danièle Kergoat

Sociologue
GEDISST/CNRS

Il pourrait certes sembler un peu curieux de revenir au thème de la division sexuelle du travail dans un contexte scientifique qui se réclame explicitement du "genre" et de la "sociologie de l'emploi", terminologies dont on sait qu'elles ne sont pas équivalentes de "rapports sociaux de sexe" et de "division sociale (et sexuelle) du travail". Sans doute une séance entière aurait-elle à peine suffi à placer clairement les marques : les approches sont certes largement connues; mais sans doute des discussions restent-elles bien utiles : faut-il donner à l'emploi, au marché du travail, cette place centrale, ou ne faudrait-il pas l'accorder au travail ou à l'activité ? Et d'ailleurs, n'y a-t-il pas quelque danger, dans un contexte social, politique et idéologique qui donne la priorité à l'emploi, de ne pas verser quelque peu dans la "pensée unique", sexuée bien sûr, mais tout de même ... A contrario, travailler sur la division sexuelle du travail exclut tout risque (en tout cas pour nous) d'évacuer le travail domestique et son intrication (objective et subjective, individuelle et collective) avec le travail salarié.

La division sexuelle du travail ne renvoie-t-elle qu'à l'empirique ? Ne fait-elle que constater les inégalités ou est-elle, au contraire, associée à une théorisation en termes de rapports sociaux, un moyen de faire émerger *la production et la reproduction de la sexualité du social dans leur simultanéité*.

Cette problématique, élaborée à partir des années 70, nous semble quant à nous appelée à se redéployer à la lumière des nouvelles données de la conjoncture des années 1990, en cette période qui s'interroge sur le travail, et plus précisément sur le bien fondé des oppositions entre travail et chômage, travail et hors-travail, en cette période aussi qui vit si récemment une forte flambée de revendications.

Cette interrogation sur la place réelle et symbolique du salariat dans le travail, et au-delà dans l'accès à la citoyenneté, la théorisation rapports sociaux/division sexuelle du travail permet d'y répondre au moins partiellement. Pour ne prendre qu'un seul exemple, si le travail salarié est l'accès majeur à la citoyenneté sociale, qu'en est-il alors de toutes les femmes "non actives", particulièrement celle des décennies qui ont suivi la seconde guerre mondiale ? Qu'en est-il des actives discontinues ? Faut-il parler du salariat ou du travail productif ou du travail professionnel ? Quel est le statut du travail domestique (vers lequel on tend actuellement à ramener les femmes) par rapport à la citoyenneté sociale ? Le lien est-il direct ou doit-il être médiatisé par le travail professionnel, par le militantisme associatif ?

Qu'une telle problématique appelle l'interdisciplinarité (ou en tout cas la pluridisciplinarité) va de soi. Et il est passionnant de voir, à travers les trois textes de Anne Bustreel, Laura Frader et Sylvia Walby, comment les problèmes évoqués plus haut sont repris ou non par chaque discipline, sachant par ailleurs qu'il était impossible aux auteurs de faire des compte-rendus totalement exhaustifs de l'histoire et de l'état actuel de leurs disciplines respectives.

Cela dit, l'essai est marqué puisqu'il ne s'agissait pas d'être exhaustives, mais de rendre plus voyants - grâce aux décalages qu'induirait forcément la confrontation de ces trois disciplines - les différents modes d'appréhension des modalités de la division sexuelle du travail.

Une difficulté est à souligner toutefois, qui rend parfois difficile l'émergence des différences: c'est le mode d'écriture, la forme littéraire choisie par les auteures pour aborder les problèmes. Laura Frader a introduit l'historicité dans les débats du travail. C'est ainsi qu'elle a successivement décrit et discuté

- le travail de tri binaire des catégories (exemple : public/privé)
- le problème du genre
- classe sociale et genre, le rôle des institutions
- l'intégration, comme parties constitutives des rapports sociaux, des discours et des représentations.

La conclusion de ce texte se veut oecuménique, mais à mon sens, mérite une discussion serrée: la continuité vécue de l'expérience des acteurs s'accorde mal, souvent, des oppositions binaires privé/public ou famille/travail; néanmoins, ces oppositions existent dans le temps et dans l'espace. Comment, alors, penser simultanément en termes de "lien" et d'"opposition"? Par ailleurs, qu'en est-il du "tournant linguistique" (qui a sa traduction en France)? Et enfin, mais peut-être s'agit-il là plus d'une critique que d'une remarque, Laura Frader n'a-t-elle pas "adouci" ce tournant linguistique en ne parlant qu'en termes de pratiques discursives alors qu'il s'agit très souvent, à mon sens, de l'impact de la parole performative et de son lien avec le pouvoir. Si l'on retient cette hypothèse, alors, ce que j'ai appelé l'agencement oecuménique ne tient plus guère...

Tout cela bien sûr se réfère d'abord à la littérature anglo-saxonne mais s'applique tout aussi bien aux écoles françaises de pensée : du structuralisme à l'individualisme méthodologique. Il faudrait sans doute dans le cas de la France ajouter la phénoménologie à la Simmel.

Dans un tout autre registre, bien des parallèles peuvent être faits avec le texte d'Anne Bustreel, curieusement appelé d'ailleurs "l'approche économique de la division sexuelle du travail". Ce singulier est interpellant: n'y aurait-il sur le fond qu'"une" économie? ou bien : une seule des approches possibles est-elle adéquate à l'étude de la division sexuelle du travail ?

Là encore, et l'auteure le met bien en évidence, l'individualisme méthodologique soutient le raisonnement micro-économique. Mais en économie, cette position est vite apparue intenable par "son manque de vraisemblance empirique" (revenu monétaire en particulier), débats qui ont eu un essor important notamment dans les années 70. C'est avec des paradigmes différents (prise en compte des "rapports de force inter-individuels", "la coopération conflictuelle") que l'on revient aux économistes d'obédience "plutôt marxiste"; l'évolution du raisonnement par rapport à la première période est sensible: l'analyse des comportements des femmes sur le marché du travail s'affine, et la recherche par ces dernières d'une autonomie marchande relative est réellement prise en compte.

En tout état de cause, on retrouve encore ici le problème des individus, mais aussi des institutions. Ainsi, A. Bustreel place au centre de son analyse le travail domestique, le positionnement de l'analyse dans le temps et dans l'espace. Trois thèmes qui mériteraient que l'on en discute longuement. Le travail domestique (même si cela m'apparaît être fait dans une perspective quelque peu fonctionnaliste) est pour elle un problème incontournable; de même, le problème de la spécialisation sexuelle du travail. Mais l'approche a tout intérêt à se confronter avec celle des sociologues car si le travail domestique semble plus une variable indépendante qu'un objet de recherche en soi, prendre ou non en compte cette variable en économie bouleverse la place des pièces sur l'échiquier.

Par ailleurs, insister sur la nécessité de sortir des limites étroites d'une période (la période contemporaine) et d'un type de société (les sociétés "du Nord") où le salariat est généralisé, si l'on veut étudier sérieusement la division sexuelle du travail d'un point de vue économique, cela revient à appeler de

tous ses vœux (ce que l'auteure fait explicitement) la constitution de perspectives pluridisciplinaires. La question alors devient: au-delà de cette matière de travail, comment continuer, en nous confrontant, à casser le faux universalisme tout en faisant apparaître continuités et ruptures de la division sexuelle du travail?

Si Laura Frader a périodisé son analyse historique, si Anne Bustreel a dressé un panorama des avancées et des manques de l'économie, Sylvia Walby s'est engagée résolument dans une autre dynamique: plaider pour *une* approche sociologique de la division sexuelle du travail, et n'évoquer les autres qu'en toile de fond, parfois même en repoussant.

Les questions posées par ce texte sont à mon sens celles-mêmes que je posais au début en opposant - de façon rapide - sociologie de l'emploi et sociologie de la division sexuelle du travail. Mais le texte de S. Walby force le trait par rapport à ces prémisses. Les questions essentielles qui me semblent ressortir de son texte sont les suivantes:

- peut-on légitimement limiter la division sexuelle du travail à l'analyse du travail productif, et même plus précisément du travail salarié? Suffit-il de raisonner en termes de structures: famille, ménage, "patriarcat privé" d'un côté, structures du marché du travail, salariat, patriarcat public de l'autre? Et déduire les "changements significatifs" des rapports de genre (nous reviendrons sur ce terme) de l'affrontement entre deux formes structurelles: le capitalisme et le patriarcat?

- peut-on faire l'impasse sur le travail et l'activité? Peut-on passer sous silence le travail domestique effectué dans le cadre de la famille? Et d'ailleurs peut-on opposer, en tant que facteurs explicatifs, l'activité privée et l'activité publique, le travail salarié et le travail domestique? (Je renvoie à ce sujet au

texte de Laura Frader qui récusait ce dualisme).

- peut-on affirmer que "les rapports de genre ont changé de manière significative au cours des dernières années, particulièrement en ce qui concerne l'emploi" sans définir auparavant ce que l'on appelle "rapports de genre" ? Je dirais quant à moi - et ce n'est qu'un exemple - que les rapports de sexe et la division sexuelle du travail ont changé de *modalités* au cours de ces dernières années, mais certainement pas de nature, les nouvelles modalités étant l'importance du temps partiel, l'apparition (pour la France en tout cas) des emplois de proximité, la pénétration des femmes dans les CSP supérieures, etc. Les formes de la division du travail n'ont jamais été immuables; c'est au contraire leur force d'être protéiformes, de changer de période à période, de classe sociale à classe sociale, du Nord au Sud, d'entreprise à entreprise...

Ce texte a donc pleinement atteint son but: éveiller des curiosités, susciter questions et controverses. Et le moindre de ses intérêts n'est-il pas de refuser toute idée de déterminisme (entre rapports de classe et rapports de genre) et d'insister sur l'importance de l'impact de l'intégration européenne?

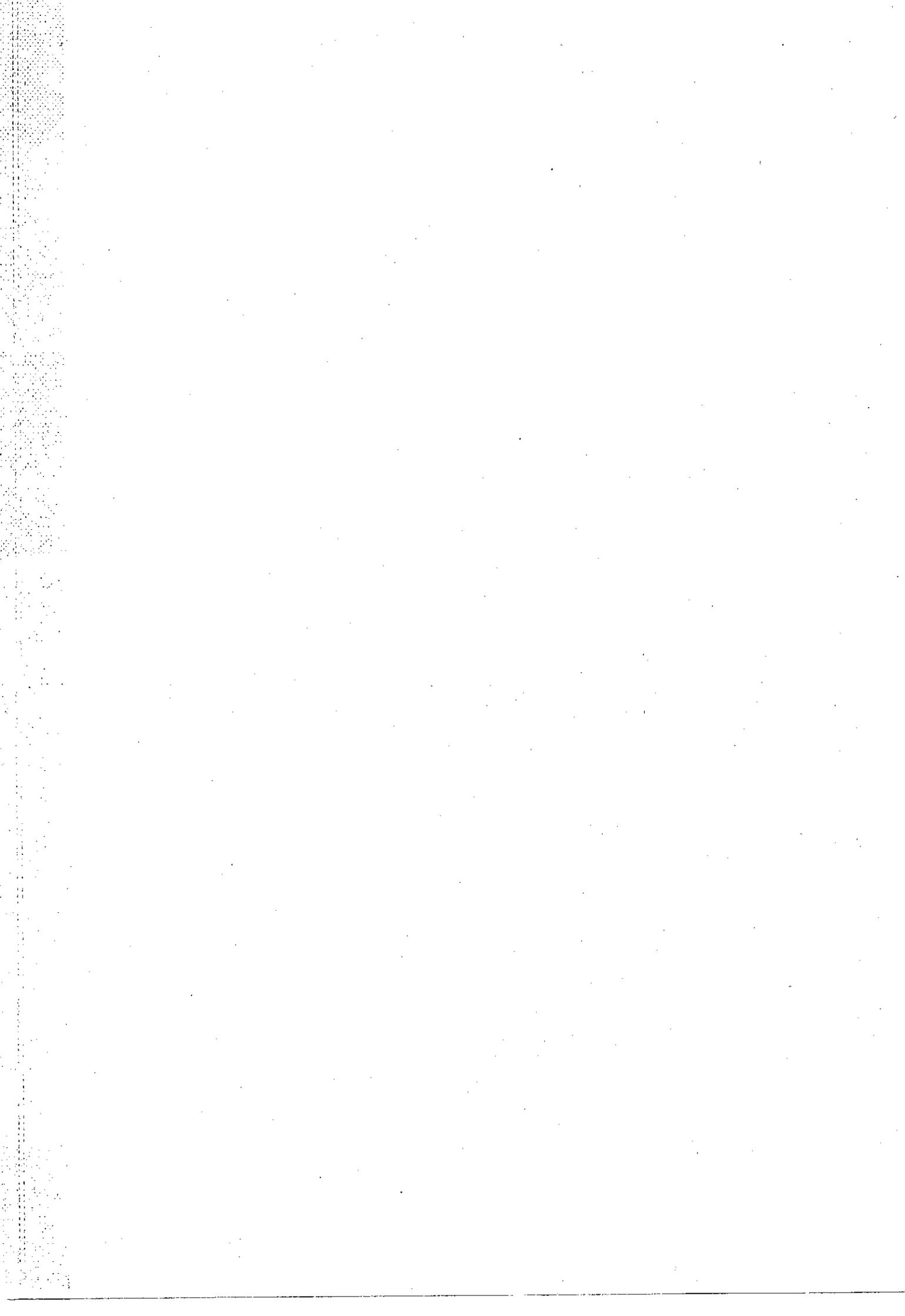
Groupement
De
Recherche
Mage



Les Cahiers du Mage 1995

- 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 numéros 3 et 4 des *Cahiers du Mage* sont regroupés dans un numéro double 3-4/95.





Les Cahiers du Mage 1995

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)
4 numéros (port compris)

France (TTC) : 200 Frs
Etranger : 250 Frs

Vente au numéro

65 Frs (sur place) - numéro double : 130 Frs (sur place)

Règlement

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

