

## Les Cahiers du Mage

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

2

Salaires, compétences et  
qualifications  
Réduction, diversification et  
éclatement des temps de travail

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Groupement de Recherche n° 1176

## Marché du Travail et Genre



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

**Journée du 27 juin 1997  
Salaires, compétences et  
qualifications  
Réduction, diversification et  
éclatement des temps de travail**

## Sommaire 2/97

Ont participé à ce numéro 5

**1**

### **Salaires, compétences et qualifications**

Introduction de Anne-Marie Daune-Richard	11
Programmes d'équité salariale et reconnaissance des qualifications : entre méthodologie et politique Marie-Thérèse Chicha	13
La valorisation de l'éducation et de l'expérience professionnelle à travers le salaire : quelles différences entre hommes et femmes ? Christel Colin	21
Féminisation, qualification et salaires dans la métallurgie parisienne d'une guerre à l'autre Catherine Omnès	35
Questions en débat : De la mesure de la dévalorisation des diplômes et de l'expérience professionnelle aux mesures de revalorisation des compétences Catherine Sofer	49
Repères bibliographiques	53

## 2

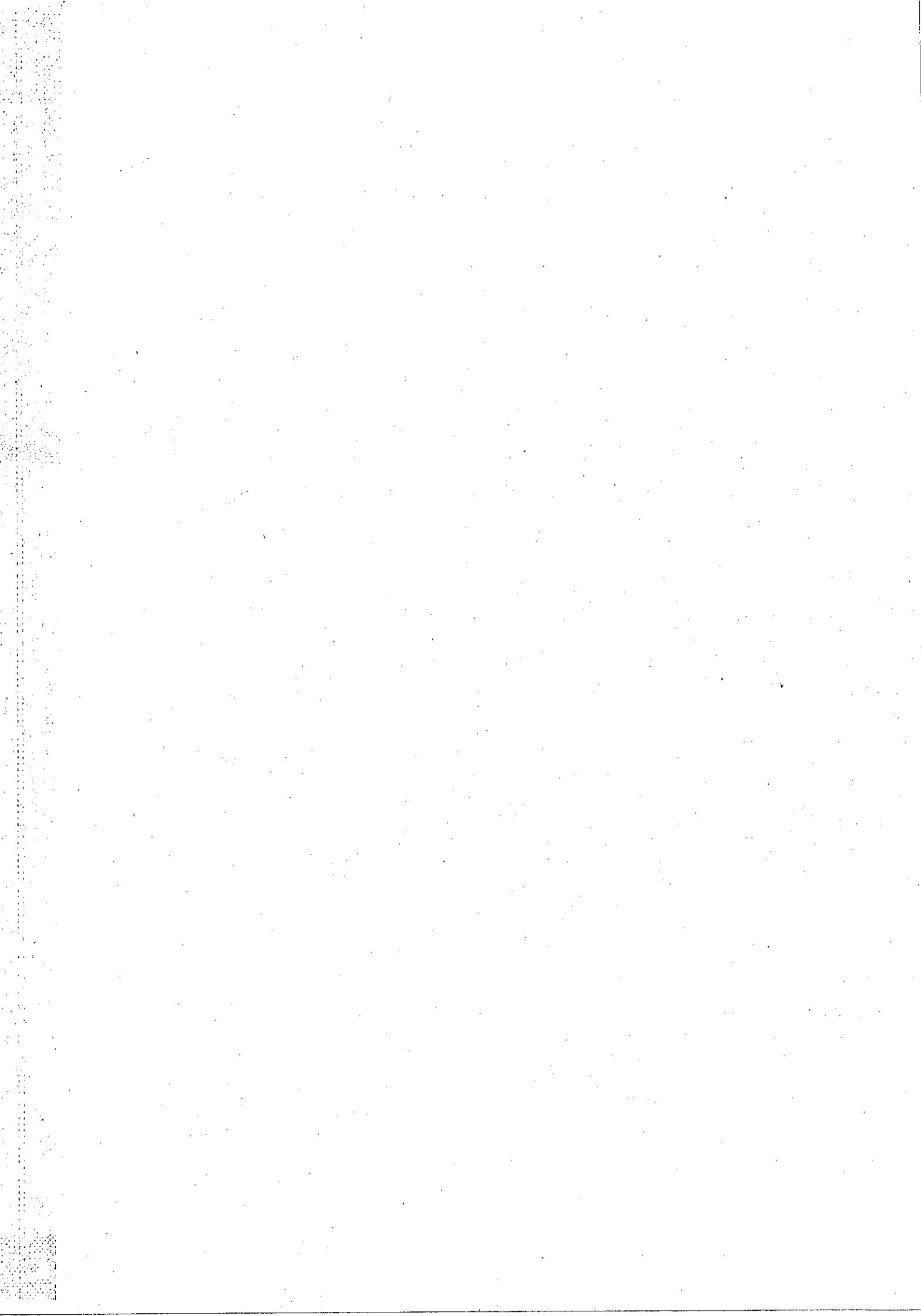
**Réduction, diversification et éclatement  
des temps de travail**

Introduction de Rachel Silvera	57
Négociations et compromis autour du travail de nuit des femmes : le cas de l'industrie Jennifer Bué et Dominique Roux-Rossi	61
Le travail à temps partiel : entre rêve et cauchemar Nathalie Cattaneo	71
Conséquences d'une réduction massive du temps de travail sur la division sexuée du travail familial : le cas de Volkswagen Hartmut Seifert	81
Questions en débat : Réorganisation des temps de travail et division sexuée du travail : quels changements ? François Michon	93
Repères bibliographiques	99

## 3

**Publications, bibliographies  
et résumés**

Ouvrages reçus	103
Thèses	105
Bibliographies internationales	
Europe centrale Ariane Pailhé	107
Brésil Helena Hirata	111
Résumés	113
Summaries	117
Zusammenfassungen	119
Resúmenes	121
Coupon abonnement des <i>Cahiers du Mage 97</i>	133



## Ont participé à ce numéro

**Jennifer BUÉ**, est chargée d'étude au Ministère du Travail-DARES. Ses thèmes de recherche portent sur le travail de nuit des femmes, l'organisation du travail et les conditions de travail ainsi que l'aménagement du temps de travail et les temps sociaux. En collaboration avec D. Roux-Rossi, elle a publié *Le travail de nuit des femmes*, 1993, la Documentation Française.

Adresse professionnelle : 20 bis, rue d'Estrées, 75700 Paris 07 SP.

**Nathalie CATTANÉO** est sociologue du travail ; elle est associée au GEDISST. Elle s'intéresse au temps de travail, au travail à temps partiel et au travail (domestique et professionnel) des femmes. Sa thèse s'intitule *Le travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar ? Du volontariat à la contrainte ou les variations de la disponibilité permanente professionnelle selon les logiques du temps partiel*, Université Paris VII, 1996, 402p.

Adresse professionnelle : GEDISST-IRESO-CNRS, 59/61 rue Pouchet, 75017 PARIS.

**Marie-Thérèse CHICHA** est économiste et professeur à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Elle étudie l'influence des divers acteurs et des politiques publiques du marché du travail sur l'efficacité des législations d'équité salariale ainsi que les changements dans l'organisation du travail, la restructuration du marché du travail et la mise en oeuvre des politiques d'égalité professionnelle. Elle s'intéresse parallèlement à la formation en entreprise aux métiers non traditionnels et à l'accès à l'égalité et, dans le même temps analyse l'intégration des immigrants sur le marché du travail et en évaluant le travail non marchand. Récemment, elle a publié *L'équité salariale : mise en oeuvre et enjeux*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 1997 ; *Le système de comptes du travail total de Statistique Canada* (en collaboration avec L.O. Stone), Statistique Canada, cat 89-549 XPF, 1996 ; "Le projet de loi sur l'équité salariale : une approche flexible mais contradictoire", *L'écriteau*, 1996 ;

Adresse professionnelle : École de relations industrielles- Université de Montréal CP 6128, Succ "Centre-Ville", Montréal, Québec, H3C 3J7 Canada

**Christel COLIN** est chargée d'études sur les salaires à l'INSEE. Ses thèmes de recherche sont : les déterminants et composants du salaire et à la production statistique (réalisation d'enquêtes). Elle a publié "L'éventail des salaires par profession", *INSEE Première* n°366, mars 1995, "Les primes et compléments de salaire dans le secteur privé", *INSEE Première* n°406, octobre 1995 et, en collaboration avec Sophie Ponthieux, DARES, "les primes de performance en 1992 : un salarié sur trois, deux établissements sur cinq", *Premières Synthèses* n°122, 12 janvier 1996.

Adresse professionnelle : INSEE, Division Salaires et Revenus d'Activité, Timbre F241, 18 Bd A. Pinard, 75675 Paris Cedex 14.

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

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

**Helena HIRATA**, sociologue, est chargée de recherche au GEDISST-CNRS-IRESO. Responsable de l'axe thématique « La division sexuelle du travail, permanence et variabilité » au sein du GDR MAGE, ses recherches ont porté sur la technologie, l'organisation du travail et la gestion sexuée de l'emploi dans une perspective comparative; sur les paradigmes d'organisation industrielle et rapports sociaux et sur subjectivité et travail. Dernières publications: *Travail et division sexuelle du travail. Comparaisons internationales du travail industriel*, mémoire d'habilitation à diriger des recherches, Université de Versailles-St. Quentin-en-Yvelines, 1997, 120 p.; « Division sexuelle du travail: état des connaissances », in Soares, A. (sous la direction de), *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal-Paris: L'Harmattan, 1997, p. 25-47; « Crise économique, sous-traitance et division sexuelle du travail: réflexions à partir du cas japonais », in *Précarisation sociale, travail et santé*, Appay, B. et Thébaud-Mony, A. (sous la direction de), " Actions scientifiques fédératives de l'IRESO", Paris: IRESO-CNRS, 1997, p. 379-392.

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

**François MICHON** est économiste, directeur de recherche au CNRS et chercheur au SET/METIS. Il s'est intéressé au travail et à l'emploi, notamment aux formes particulières d'emploi, à la question des temps de travail et aux relations professionnelles. Son dernier ouvrage porte sur ce sujet : *Le temps de travail, nouvelles normes, nouveaux enjeux*, Bruxelles, Éditions du Dulbea (Gerhard Bosch, Danielle Meulders et François Michon éditeurs) paraîtra à l'automne 1997.

Adresse professionnelle : SET/METIS, Université Paris I 90, rue de Tolbiac, 75013 Paris.

**Catherine OMNÈS**, est professeur d'histoire à l'Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines. Ses thèmes de recherche portent sur le marché du travail, le patronat et la formation professionnelle. Elle a récemment écrit un livre qui paraîtra prochainement : *Ouvrières parisiennes au XXème siècle, marchés du travail et trajectoires professionnelles*, Paris, éd. de l'EHESS, 1997.

Adresse professionnelle : Université Versailles-Saint-Quentin-en -Yvelines

**Ariane PAILHÉ**, économiste, est ATER à l'Université de Reims. Elle travaille sur la division du travail dans les pays d'Europe centrale. Elle prépare actuellement une thèse de doctorat à l'Université Paris I - ROSES (Réformes et Ouvertures des systèmes Économiques (post)Socialistes) : "La division sexuelle du travail dans les pays d'Europe centrale en transition" sous la direction de Dominique Redor.

Adresse professionnelle: Université Paris I - Roses - 90, rue de Tolbiac - 75634 Paris Cedex 13 - France.

**Dominique Roux-Rossi** est enseignante-chercheur en droit social au CNAM. Ses thèmes de recherche privilégiés concernent le travail des femmes, les formes particulières d'emploi et les négociations d'entreprise. Sur le sujet, parmi ses publications, en collaboration avec J. BUÉ, figurent *Le travail de nuit des femmes*, La Documentation française, 1993, "Travail de nuit des femmes dans l'industrie", in *Métamorphoses ouvrières*, L'Harmattan, 1995. En collaboration avec M DRESSEN et avec la participation d'E BLAUSTEIN, "Restructuration des banques et devenir des salariés", *Rapport final relatif au contrat DARES/CNAM*, déc 1996, à paraître.

Adresse professionnelle : CNAM. Laboratoire G. Friedmann, 2, rue Conté, 75003 Paris.

**Hartmut SEIFERT** est diplômé de sciences économiques des universités de Würzburg et de Berlin et docteur en sciences sociales et politiques (université de Paderborn). Il est, depuis 1975, chargé de recherche à l'Institut de Recherches en Sciences Sociales et Economiques du DGB (WSI). Il dirige depuis 1995 l'Institut de Recherches en Sciences Sociales et Economiques de la Fondation Hans Böckler. Il est aussi chargé d'enseignement à l'Université de Constance. Ses dernières publications sont *Jenseits der Normalarbeitszeit*, Bund Verlag, 1993, *Kurzarbeit und Qualifizierung*, Ministère du Travail et des Affaires Sociales n°235, Bonn, 1994, *Reform der Arbeitsmarktpolitik*, Cologne, 1995 et, en collaboration avec A. Büssing, *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*, Munich, 1995.

Adresse professionnelle : WSI, Handböcklerstiftung Bertha-v-Suttner, Plaz 3, 40227 Dusseldorf.

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

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

**Catherine SOFER**, économiste, enseigne à l'université d'Orléans et est chercheur au LEO-CRESEP (Centre de recherche sur l'emploi et la production). Ses thèmes privilégiés de recherche portent sur l'économie du travail, l'économie démographique et l'économie de la famille. Elle a publié *La division du travail entre hommes et femmes*, aux éditions Economica en 1985 ainsi que divers articles en économie du travail dont, entre autres "la répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ?", *Économie et Prévision*, n°92-93, 1990 ; *Les chiffres-clés du travail féminin : bilan 1975-1992*, (en collaboration avec Pierrette Brillant et Sandra Rimbart, Dossiers statistiques INSEE-DARES, hors série n°2-3, sept 1994.

Adresse professionnelle : CRESEP, Faculté de Droit d'Orléans, rue de Blois, B.P. 6739, 45067 Orléans, cédex 2.

1

# Salaires, compétences et qualifications

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



# introduction

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

Depuis trois ans, les rencontres européennes du MAGE fonctionnent sur le principe de l'accumulation à partir de thèmes pré-établis. Chaque année, chacun de ces thèmes organise une séance, assurant ainsi une continuité et une progression de la réflexion.

Ainsi, je souhaiterais retracer le fil conducteur qui conduit à notre réflexion de ce matin sur « Salaires, compétences et qualifications ». Cette séance s'inscrit dans le thème « Employabilité, qualifications et salaires » que le MAGE s'est proposé de travailler à partir du constat suivant: l'élévation considérable du niveau de formation des femmes a, ces dernières décennies, transformé leur offre de travail dans un sens qui devrait correspondre aux *requisites* de la demande des entreprises évoluant vers un « modèle de la compétence » (Zarifian, 1988)<sup>1</sup>. Deux lignes -articulées- d'interrogation ont ainsi guidé l'organisation des séances consacrées à ce thème:

- dans ces processus de transformation, comment évolue, pour les femmes, la relation entre offre et demande de travail, et, plus précisément, leur permet-elle un meilleur accès aux qualifications supérieures?

- considérant les systèmes de salaires comme des systèmes de signes qui, utilisant le langage universel de la monnaie, disent la visibilité et l'invisibilité des compétences, leur légitimité, comment évolue la relation entre la définition des qualifications et la fixation des salaires?

La première séance de travail (juin 1995)<sup>2</sup> a été consacrée aux inégalités

<sup>1</sup> ZARIFIAN, Ph., (1988) "l'émergence du modèle de la compétence", in Stankiewicz F., *Stratégies d'entreprises face aux ressources humaines*, Paris, Economica.

<sup>2</sup> « Salaires: toutes choses inégales par ailleurs? », *Les cahiers du MAGE*, 2/1995.

salariales entre hommes et femmes, tant sous l'aspect de leur mesure que sous celui de l'analyse des variables et processus en jeu. Lors de la seconde (juin 1996)<sup>3</sup>, c'est la relation entre l'accès des femmes à la formation et la transformation de leur place sur le marché du travail au regard des qualifications qui a été abordée. Aujourd'hui, on tentera de boucler le questionnement en travaillant plus directement la construction sociale des inégalités salariales à partir de la relation entre la définition des qualifications et la fixation des salaires.

Christel Collin, chargée d'études à l'INSEE, nous présentera une synthèse des travaux récents analysant la valorisation salariale, selon le sexe, des différentes formes de capital humain. Elle conclut que les écarts entre hommes et femmes à cet égard semblent plus reposer sur des effets de sélection que sur un réel écart « toutes choses égales par ailleurs »: comment opèrent ces processus de sélection qui font que les hommes n'accèdent pas aux emplois et aux entreprises les plus intéressants en termes de rémunération? Telle est la question qu'elle renvoie aux sociologues...

Marie-Thérèse Chicha, économiste, Professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, apporte des éléments de réponse à partir de l'expérience canadienne (nous sortons donc aujourd'hui du cadre européen de ce séminaire). Dans plusieurs provinces canadiennes, ont été adoptées des lois « pro-actives » destinées à promouvoir l'équité salariale. M-Th Chicha analyse quelques cas de mise en oeuvre de cette législation et en dresse un bilan mitigé. D'un côté, ces expériences font apparaître des compétences utilisées dans les emplois féminins mais traditionnellement ignorées

ou minimisées, permettant ainsi d'établir un bon diagnostic de la discrimination salariale dans l'entreprise; de l'autre, la reconnaissance salariale de ces compétences rencontre des obstacles importants dus aux résistances des employeurs et aux conflits d'intérêts entre différentes catégories d'acteurs.

Catherine Omnès, historienne, Professeure à l'Université de Versailles-St Quentin en Yvelines, nous donne un autre éclairage sur cette question. En partant d'un exemple historique -le rapprochement des salaires masculins et féminins dans la métallurgie parisienne entre 1914 et 1936- elle montre la complexité (et la réversibilité) des processus d'articulation entre la définition des qualifications et la fixation des salaires.

Enfin Catherine Sofer, économiste, Professeure à l'Université d'Orléans, forte de sa propre réflexion et de ses publications sur *La division du travail entre hommes et femmes* (titre de son ouvrage. cf. les « repères bibliographiques ») et les discriminations salariales introduira le débat.

<sup>3</sup> « Qualifications et employabilité », *Les Cahiers du MAGE*, 2/1996.

**PROGRAMMES  
D'ÉQUITÉ  
SALARIALE ET  
RECONNAISSANCE  
DES  
QUALIFICATIONS :  
ENTRE  
MÉTHODOLOGIE ET  
POLITIQUE**

par  
Marie-Thérèse Chicha  
Économiste  
Université de Montréal  
Québec

**D**epuis le milieu des années quatre-vingt plusieurs provinces canadiennes ont adopté un nouveau type de législation sur l'équité salariale dit pro-actif. Ces législations présentent deux caractéristiques spécifiques comparativement aux législations traditionnelles sur l'égalité de rémunération: d'une part, elles font une obligation aux employeurs de revoir et de rajuster s'il y a lieu les rémunérations des emplois féminins selon un échéancier prédéterminé; d'autre part, elles imposent des critères et un cadre méthodologiques relativement précis et détaillés afin d'assurer dans la mesure du possible l'élimination de la discrimination.

L'idée de base qui guide la méthodologie de ces lois est de permettre de jeter un regard neuf sur le contenu des emplois féminins, en particulier de tenir compte des éléments de ces emplois souvent ignorés ou sous-estimés en raison de préjugés ou de stéréotypes qui désavantagent le travail des femmes. L'instauration de programmes d'équité salariale dans les entreprises est le moyen privilégié pour réévaluer les emplois féminins et corriger leur salaire en conséquence. Bien que ces programmes aient fait leurs preuves dans plusieurs des entreprises où ils ont été appliqués, les recherches indiquent qu'ils connaissent certaines limites. La question que nous nous posons dans le cadre de cet article est d'examiner dans quelle mesure ces programmes permettent de prendre en compte les qualifications ainsi que les autres caractéristiques des emplois féminins non seulement en terme de points calculés par les méthodes d'évaluation mais aussi en termes monétaires. Il est nécessaire de préciser au départ que la réévaluation du travail féminin est basée sur une meilleure prise en compte non seulement des qualifications mais également des responsabilités, des efforts tant physiques que mentaux ainsi que des conditions dans lesquelles le

travail est effectué. L'analyse ne peut donc toujours dissocier l'effet de l'équité salariale sur la reconnaissance des qualifications de celui qu'elle exerce sur les autres caractéristiques.

### *Équité salariale et discrimination salariale*

L'examen de séries statistiques indique qu'au Canada ainsi qu'aux États-Unis l'écart salarial entre les femmes et les hommes se situe aux alentours de 35% avec une tendance à long terme à la baisse. Plusieurs recherches ont permis d'identifier certaines caractéristiques des travailleuses pouvant expliquer cet écart: plus grande fréquence du travail à temps partiel, taux de syndicalisation plus faible, concentration dans certains secteurs d'activité et dans les entreprises de petite taille, durée plus réduite de l'expérience de travail (Gunderson 1994; Sorensen 1994). La ségrégation professionnelle selon le sexe serait responsable d'environ 20% à 30% de l'écart.

Le lien entre ségrégation professionnelle et discrimination salariale a été établi principalement à un niveau micro-économique au moyen d'études de cas comparant les salaires des emplois féminins et ceux des emplois masculins dans diverses organisations des secteurs public et privé. Ces études effectuées souvent dans le cadre de l'application de programmes d'équité salariale mettent en évidence le désavantage salarial dû à la discrimination affectant les emplois féminins.

Un bref coup d'oeil sur quelques données obtenues dans le cadre de l'application de l'équité salariale illustre bien cette problématique:

- dans la fonction publique d'une des provinces canadiennes ayant adopté une loi proactive, l'emploi le moins bien rémunéré était celui des responsables de petits groupes d'enfants handicapés dont le travail consistait à les aider

dans l'apprentissage d'activités de base: s'habiller, se laver, se nourrir.

- dans une municipalité, l'emploi d'infirmière de santé publique était nettement moins rémunéré que celui de jardinier; dans une autre, l'emploi de bibliothécaire municipale avait également un salaire inférieur à celui des préposés à l'entretien des pelouses; celui des travailleuses en garderie moins rémunéré que les surveillants de parkings publics.

De nombreux autres cas pourraient être cités témoignant du désavantage salarial des emplois faisant appel à des "qualifications féminines".

Les différentes recherches et études de cas (Steinberg 1990; Gunderson 1994; Chicha 1997) indiquent en fait que la ségrégation professionnelle est la base sur laquelle se développent préjugés et stéréotypes au sujet du travail féminin. De plus, elle facilite la différenciation salariale entre emplois féminins et masculins puisque qu'à première vue ces deux groupes présentent peu de points communs.

Parmi les préjugés les plus fréquents, on retrouve celui qui consiste à considérer le salaire des femmes comme salaire d'appoint ou les compétences requises par les emplois féminins comme des aptitudes innées. L'aptitude aux relations interpersonnelles, la disponibilité, la patience, la minutie, l'empathie envers les personnes souffrantes ou dépendantes, ne seraient pas acquises au terme d'un effort d'apprentissage ou de l'expérience mais correspondraient à des qualités féminines innées. Leur acquisition n'étant pas le fruit d'un effort ou d'une formation, elles ne mériteraient pas d'être spécifiquement rémunérées sur le marché du travail. Même si ces préjugés sont moins forts aujourd'hui qu'ils ne l'étaient il y a vingt ou trente ans, leur influence transparait encore dans les pratiques des entreprises.

Parmi les stéréotypes les plus courants, on retrouve ceux qui ont trait aux exigences des emplois féminins considérés comme peu ardu, routiniers, dotés de conditions de travail agréables et d'un niveau de responsabilité limité. Là aussi, l'effet sur les salaires relatifs des emplois féminins est négatif.

C'est ce lien entre ségrégation professionnelle et discrimination salariale que les législations sur l'équité salariale ont pour objectif de supprimer, l'instrument privilégié à cette fin étant le programme d'équité salariale dont les critères d'élaboration et d'application sont au coeur des législations proactives.

#### **Programmes d'équité salariale**

La démarche méthodologique sur laquelle s'appuient les programmes d'équité salariale est issue en grande partie des recherches féministes relevant de diverses disciplines: sociologie, histoire, économie, droit. Il est intéressant de noter lorsque l'on examine les diverses dimensions d'un programme présentées dans les lois proactives, le lien souvent très direct avec les résultats de recherche, fait probablement assez unique dans le domaine législatif.

Toute la démarche d'un programme repose sur la comparaison entre emplois féminins et masculins. La première étape vise donc à les identifier au sein d'une entreprise donnée. Cette identification se fait au moyen de divers indicateurs tels que les stéréotypes occupationnels, la disproportion entre le pourcentage de femmes ou d'hommes dans une occupation par rapport à leur part dans les effectifs de l'organisation. Le choix de ces indicateurs s'appuie sur les nombreuses études de nature sociologique ou historique qui ont étayé l'influence des stéréotypes et de la féminisation des professions sur les salaires (Chicha 1989).

#### **Système d'évaluation des emplois**

La deuxième étape vise à attribuer une valeur aux emplois sélectionnés afin de pouvoir déterminer les équivalences entre eux. C'est là que s'effectue la mise en lumière des exigences des emplois féminins et notamment des qualifications. Les systèmes d'évaluation qui permettent d'établir la valeur d'un emploi et donc les équivalences entre emplois féminins et masculins doivent alors être revus avec attention, car comme l'observe Steinberg (1990, 454):

*"(...) job evaluation systems which form the basis for compensation practices, (...) have been constructed to embed cultural assumptions about what constitutes skilled and responsible work in a way that significantly benefits men through the work that they have historically performed."*

L'examen des méthodes d'évaluation couramment utilisées par les entreprises indique en effet qu'elles marginalisent les qualifications des emplois féminins: certaines, bien visibles, telles que les compétences en matière de soin aux personnes dépendantes ou malades ont une place très secondaire dans ces systèmes développés en fonction d'emplois de cols bleus ou d'administration; d'autres telles que les compétences techniques sont définies et interprétées de façon restrictive, ne permettant pas de prendre en compte celles mobilisées par les emplois féminins - qualifications des infirmières qui travaillent avec divers équipements en milieu hospitalier, des bibliothécaires tenues d'utiliser différents outils informatiques complexes - souvent parce qu'elles cadrent mal avec les stéréotypes courants.

D'autres aspects, à première vue très techniques, des systèmes d'évaluation ont un impact discriminatoire sur les

qualifications des emplois féminins: par exemple le fait de ne pas considérer la complexité de certaines qualifications et de les répartir seulement en deux ou trois niveaux alors que celles des emplois masculins sont finement détaillées; de même la pondération attribuée aux qualifications féminines dans l'ensemble du système est souvent plus faible que celle des qualifications masculines.

### ***Détermination du contenu des emplois à comparer***

La plupart des entreprises possèdent une description plus ou moins détaillée du contenu de leurs emplois. Un examen de ces documents indique cependant que plusieurs exigences requises par les emplois féminins sont décrites en termes succincts alors que d'autres sont tout simplement passées sous silence: les descriptions traditionnelles d'emplois de secrétaires ignorent les qualifications nécessaires pour la gestion de documents, la formation et l'orientation du personnel nouvellement embauché ou l'exploitation et l'entretien de divers types d'équipements de bureautique. Un effet de disponibilité se manifeste consistant à avoir à l'esprit surtout les aspects les plus visibles et les plus familiers d'un emploi: par exemple pour les bibliothécaires, l'accueil et l'orientation des usagers, pour les secrétaires, le travail face à un écran d'ordinateur.

Les recherches ont indiqué que les femmes contribuent involontairement à ces résultats en internalisant les préjugés relatifs à leurs qualifications. Par exemple les travailleuses auraient tendance à décrire les caractéristiques de leur emploi de façon assez succincte, contrairement aux travailleurs qui décriraient de façon plus complète les différents éléments de leur (Steinberg and Haignere 1985). Elles utiliseraient des termes relativement modérés, par exemple coordonner au lieu

de diriger, justifiant ainsi une sous-évaluation de leurs tâches (NCPE 1993).

Face aux limites des outils disponibles aux fins de réalisation de l'équité salariale, un effort important a été accompli pour élaborer des grilles d'évaluation permettant d'identifier et décrire de façon exhaustive les diverses dimensions des emplois examinés. Tout un courant de recherches s'est ainsi développé dans le cadre des politiques d'équité salariale dans le but de proposer de nouveaux outils méthodologiques permettant de prendre en considération les qualifications ainsi que les autres exigences des emplois féminins oubliés ou sous-estimés. Des critères précis ont été élaborés afin d'éviter les procédures ou les indicateurs arbitraires et potentiellement discriminatoires. Ces recherches ont servi de base aux guides détaillés élaborés par les Commissions d'équité salariale à l'usage des employeurs (CESO 1989) ainsi qu'aux expertises présentées devant les tribunaux chargés de statuer sur les causes de discrimination salariale (Haldimand-Norfolk, 6 1991) Tout un ensemble de documents est aujourd'hui disponible pour établir une évaluation non discriminatoire des emplois féminins. Peut-on en déduire que désormais l'exercice d'équité salariale permet une réelle reconnaissance monétaire, des qualifications ainsi que des autres exigences des emplois féminins?

### ***Les limites aux révisions méthodologiques : l'inégalité de pouvoir***

La reconstruction des méthodologies d'évaluation par les divers chercheurs en équité salariale constitue un progrès significatif qui révèle la diversité et la complexité des qualifications et responsabilités des emplois féminins; cependant mettre l'accent uniquement sur ces acquis revient à méconnaître un facteur majeur: l'inégalité de pouvoir entre les différents acteurs du marché du travail qui explique l'emprise et la

persistance des préjugés et pratiques discriminatoires en matière d'évaluation et de rémunération. Il serait dangereux de croire que la mise au point de méthodologie non discriminatoire constitue la solution au problème d'équité qui fondamentalement demeure avant tout un enjeu politique.

L'examen de plusieurs expériences d'équité salariale aux États-Unis et au Canada indique que les questions méthodologiques ont été souvent mises de l'avant pour réaliser les visées essentiellement politiques de l'un ou l'autre des acteurs impliqués dans le processus: employeurs, syndicats, consultants et experts.

Dans la municipalité de San José en Californie, les bibliothécaires voulaient faire inclure le facteur "stress" alors que la firme de consultants Hay s'y opposait sous prétexte qu'il s'agissait d'une caractéristique floue et difficile à interpréter. Certains travailleurs également s'opposaient à cette inclusion considérant que le travail de bibliothécaire était de tout repos comparé à celui des employés d'entretien. Un conflit assez long s'ensuivit au terme duquel les bibliothécaires finirent par laisser tomber leur revendication étant donné la menace qui leur était faite de stopper l'ensemble du processus (Blum 1991).

Dans l'État de l'Oregon, le groupe de travail sur l'équité salariale dans la fonction publique a demandé à la firme de consultants de revoir le facteur aptitudes aux relations interpersonnelles afin de lui donner plus de poids dans l'ensemble du plan d'évaluation. La firme a effectivement accepté d'augmenter le pointage relatif du facteur mais en même temps elle l'a redéfini de telle sorte qu'aucun des emplois examinés ne pouvait correspondre au pointage maximum.

Ces deux exemples indiquent que bien que les acteurs aient identifié les changements méthodologiques nécessaires, l'inégalité de pouvoir entre les par-

ties a permis d'écartier les solutions les plus équitables.

Dans d'autres cas, le conflit entre les intérêts des différents acteurs s'est manifesté au stade de la reconnaissance salariale de la valeur des emplois féminins. Par exemple, sous prétexte de tenir compte d'une marge d'erreur statistique, les ajustements d'équité salariale ont été fixés à un seuil inférieur de 10% à celui qui était préconisé, entraînant ainsi pour l'employeur (la municipalité de Philadelphie) des économies de l'ordre de 33,5 millions de dollars. En réalité, les calculs ayant été effectués sur l'ensemble des occupations plutôt que sur un échantillon, le recours à une marge d'erreur statistique n'était pas justifié et ne constituait qu'un stratagème destiné à réduire le coût pour l'employeur (Steinberg 1991).

Les syndicats à prédominance masculine qui craignent l'impact redistributif des programmes d'équité salariale peuvent également intervenir pour limiter l'atteinte de l'équité. Dans l'État de l'Iowa, afin d'éviter la réduction potentielle de salaires de certains emplois masculins, une entente patronale-syndicale a permis de modifier les indicateurs du programme d'équité; selon le plan d'évaluation initial, la hausse moyenne des salaires des emplois féminins aurait dû atteindre 8,8%; après les modifications successives au plan d'évaluation effectuées à la demande de certains groupes, notamment les superviseurs et les professionnels désireux de maintenir la hiérarchie existante, l'augmentation salariale n'a été en moyenne que de 1,4% (Orazem and Mattila 1990).

Selon les praticiens en équité salariale, de tels cas ne sont pas rares dans les provinces canadiennes ayant adopté depuis quelques années déjà des lois proactives telles que l'Ontario et le Manitoba. Ils démontrent que les aspects techniques de la mise en oeuvre de l'équité salariale constituent souvent

un prétexte pour en faire une chasse gardée d'experts, limiter la participation des travailleuses et sauvegarder ainsi autant que possible le statu quo.

### *La législation du Québec: un élargissement de la démocratie en milieu de travail*

C'est à partir du constat d'une réussite plus faible que celle qui était souhaitée et des facteurs explicatifs de la résistance au changement que la législation québécoise proactive, adoptée en novembre dernier, a prévu une participation effective des salariés dans l'établissement des programmes d'équité salariale. Tout employeur ayant 100 salariés et plus est tenu d'instituer un comité d'équité salariale auquel est attribuée la responsabilité du programme. Ce comité doit être constitué aux deux tiers de salariés (syndiqués ou non) dont 50% au moins de femmes; de plus, la représentation des principales occupations féminines et masculines de l'entreprise doit être favorisée. Enfin l'employeur est tenu d'offrir aux membres du comité la formation et l'information nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Dans un domaine aussi technique que l'équité salariale, la formation est un prérequis indispensable à une participation effective à l'établissement du programme. De plus, l'information dispensée doit couvrir toutes les données nécessaires à l'évaluation des emplois et surtout à la détermination des corrections salariales. En contrepartie les membres du comité ont une obligation de confidentialité sous peine de poursuites judiciaires.

Ces dispositions devraient permettre en principe aux travailleuses de défendre leurs intérêts et de s'opposer à des modifications techniques d'apparence neutre mais de portée redistributive. De plus leur participation active aux tra-

voux d'évaluation devrait également conduire à une meilleure prise en compte des aspects invisibles ou sous-estimés des emplois féminins de l'entreprise. Il est encore beaucoup trop tôt pour se prononcer sur l'efficacité de ce dispositif, mais d'ici quelques années il sera intéressant d'en faire le bilan afin de voir s'il a permis aux travailleuses d'exercer un réel pouvoir menant à une meilleure atteinte de l'équité salariale ou si d'autres ajustements législatifs sont nécessaires.

### CONCLUSION

Telle est donc l'analyse, brève, des principaux enjeux des législations d'équité salariale et de leur impact sur la reconnaissance des caractéristiques des emplois féminins. Bien que l'analyse puisse paraître pessimiste, il faut se rappeler que l'on est en terrain relativement nouveau et que de plus, s'agissant de salaires, la résistance des divers acteurs est beaucoup plus importante que dans les autres domaines de l'égalité au travail.

La présentation de certains cas a voulu illustrer un obstacle majeur à la mise en oeuvre de toute politique visant l'égalité en milieu de travail: l'inégalité de pouvoir des femmes. Cependant, il ne faudrait pas en déduire que jusqu'ici les programmes d'équité salariale aient été pour autant inefficaces. Des données recueillies dans les premières années de mise en oeuvre de la loi ontarienne indiquent que dans le secteur public, 40% des catégories d'emplois à prédominance féminine ont reçu des ajustements salariaux; ce pourcentage tombe à 20% dans le secteur privé en raison de contraintes méthodologiques propres à la loi ontarienne ainsi que du plus faible taux de syndicalisation. Le pourcentage d'emplois de bureau ayant reçu des ajustements salariaux varie entre 44% et 75% selon la taille des employeurs (Read 1996). Une revue comparative des diverses expériences

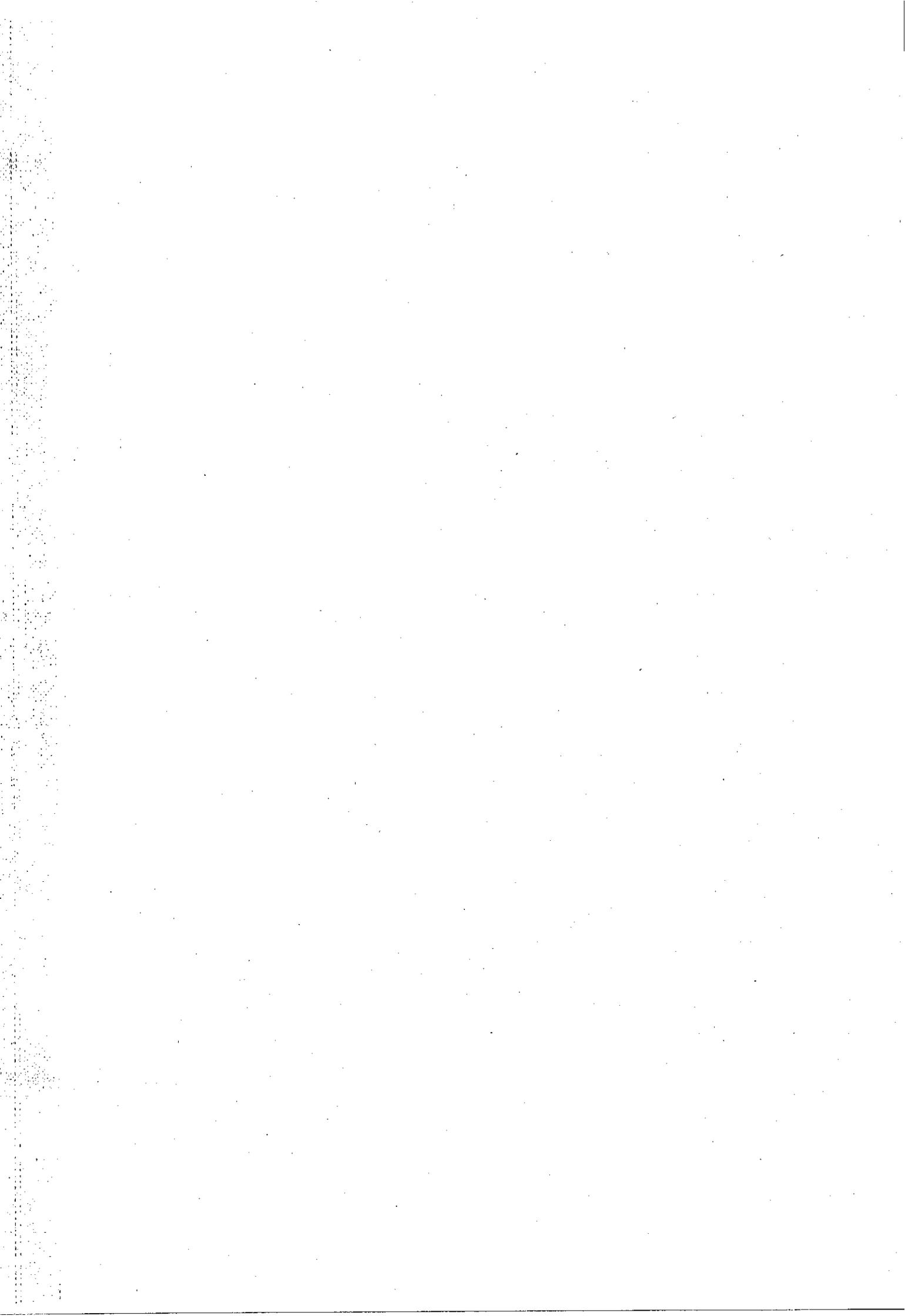
d'équité salariale en Amérique du Nord indique qu'en moyenne les ajustements se montent à 4000\$ par travailleuse, ce qui correspondrait à une hausse salariale de 20% (Gunderson 1994).

Indépendamment des gains monétaires, certaines expériences soulignent l'impact sur la valorisation des qualifications des emplois féminins. En Ontario, employeurs et syndicats ont indiqué que l'évaluation des emplois et l'identification des préjugés et stéréotypes leur a révélé et permis d'apprécier les qualifications requises par les emplois féminins. Un syndicat en particulier a noté que l'identification des qualifications requises dans l'emploi de caissière a entraîné une prise de conscience de la complexité du travail accompli non seulement parmi les travailleuses elles-mêmes mais aussi chez les membres de l'exécutif syndical. Un autre a mentionné que cette prise de conscience chez les femmes des qualifications qu'elles détiennent déjà a amené plusieurs d'entre elles à les perfectionner en s'inscrivant à divers cours de nature technique (Read 1996).

En définitive, l'équité salariale qui, à première vue, apparaît comme une question de nature éminemment technique et économique se joue surtout sur un terrain politique et psychosocial. Il s'agit d'une question qui requiert la mise en commun de connaissances et de recherches pluridisciplinaires. Les études agrégées de nature sociologique ou économique ont des limites et doivent être nécessairement complétées par des études de cas en entreprise. Jusqu'ici c'est un domaine que les employeurs hésitent à rendre accessible aux chercheurs. L'exigence de participation des salariés et des syndicats dans les entreprises soumises à la législation québécoise et l'encadrement de la démarche qu'il doivent suivre, devrait en principe faciliter à l'avenir la connaissance et l'analyse des processus à un niveau micro-économique.

## BIBLIOGRAPHIE

- BLUM, L.M. (1991). *Between Feminism and Labor. The Significance of the Comparable Worth Movement*. Berkeley: University of California Press.
- CHICHA, M-Th. (1989). *À travail équivalent salaire égal sans discrimination: détermination du lien avec un des critères de discrimination de l'article 10 de la Charte*. Montréal. Commission des droits de la personne du Québec.
- CHICHA, M-Th. (1997). *L'équité salariale - Mise en oeuvre et enjeux*. Montréal. Éditions Yvon Blais.
- CESO - COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE - ONTARIO. (1989). *Guide pour la comparaison des emplois et l'équité salariale*. Toronto.
- GUNDERSON, M. (1994). *Comparable Worth and Wage Discrimination: An International Perspective*. Genève: Bureau international du travail.
- HALDIMAND-NORFOLK. (1991). *Pay Equity Report 2*, 105.
- NATIONAL COMMITTEE ON PAY EQUITY. (1993). *Erase the Bias, a Pay Equity Guide to Eliminating Race and Sex Bias From Wage Setting Systems*, Washington.
- ORAZEM, P.F., MATTILA, J.P. (1990), "The Implementation Process of Comparable Worth: Winners and Losers", *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 1, pp. 134-152.
- READ, J.M. (1996). *Examen de la Loi sur l'équité salariale*. Toronto: Ministère du travail.
- SORENSEN, E. (1994) *Comparable Worth. Is it a Worthy Policy?* Princeton University Press, Princeton.
- STEINBERG, R., HAIGNERE, L. (1985). *Equitable Compensation: Methodological Criteria for Comparable Worth*, Center for Women in Government, Institute for Government and Policy Studies. State University of New-York, Albany.
- STEINBERG, R. (1990). "Social Construction of Skill". *Work and Occupations*, vol. 17, no. 4., pp. 449-482.
- STEINBERG, R. (1991). "Job Evaluation and Managerial Control: The Politics of Technique and The Techniques of Politics", in Fudge J. and McDermott, P. eds. *Just Wages. A Feminist Assessment of Pay Equity*. Toronto: University of Toronto Press.



# LA VALORISATION DE L'ÉDUCATION ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE À TRAVERS LE SALAIRE : QUELLES DIFFÉRENCES ENTRE HOMMES ET FEMMES ?

par  
Christel Colin  
Statisticienne  
INSEE-Paris

Les années récentes ont vu l'augmentation du niveau de formation des femmes ainsi que du niveau de qualification de l'emploi féminin. Les filles sont de plus en plus nombreuses à obtenir le baccalauréat (44% de celles nées en 1970 contre 28% de celles nées en 1950<sup>1</sup>), et à poursuivre des études supérieures. Les femmes sont aussi plus nombreuses à occuper des emplois de cadres ou des professions intermédiaires (30% en 1990 contre 24% en 1982<sup>2</sup>).

On peut se demander si cette relative amélioration de la situation féminine s'est accompagnée d'une réduction des inégalités salariales entre hommes et femmes. Bien sûr, en termes de salaire moyen, les écarts entre hommes et femmes se sont réduits du fait de l'augmentation du niveau de qualification des femmes. Ainsi, le salaire net moyen des femmes travaillant à temps complet est passé de 66,7% du salaire masculin en 1970 à 76,6% en 1994<sup>3</sup>. Mais l'écart reste encore élevé car malgré la hausse de leur qualification moyenne, les femmes continuent à être très concentrées sur certains emplois, essentiellement d'employées<sup>4</sup>. Dans ce contexte d'une forte différence de structure entre la population salariée masculine et la population salariée féminine<sup>4</sup>, l'appréciation de la situation féminine pose la question des écarts de salaire « à poste égal ». Nous rappellerons dans une première partie que

<sup>1</sup> *Les femmes*, Contours et caractères, Service du Droit des Femmes et Insee, 1995.

<sup>2</sup> O. Marchand, « Les emplois féminins restent très concentrés », in *Données Sociales*, 1993.

<sup>3</sup> A. Bayet et M. Julhès, *Séries longues sur les salaires*, Insee Résultats n°457, 1996.

<sup>4</sup> compte tenu du champ des enquêtes statistiques sur les salaires, la majeure partie des résultats présentés concerne les salariés du secteur privé et semi-public.

la mesure de ces écarts constitue un exercice difficile, et pas toujours satisfaisant. Signalons d'ores et déjà que les études statistiques récentes estiment ces écarts entre 11 et 14% du salaire féminin.

Une approche complémentaire et peut-être plus satisfaisante consiste à étudier strictement les différences entre hommes et femmes de valorisation de l'éducation, et de rendement de l'expérience professionnelle. C'est ce que nous examinerons successivement dans les deuxième et troisième parties. Quelle que soit la formulation statistique choisie, les études empiriques dont nous ferons une synthèse montrent notamment que les hommes valorisent mieux leur capital humain que les femmes. Ainsi, à diplôme identique, les premiers accèdent à des postes plus élevés ou travaillent dans des entreprises qui rémunèrent mieux leurs salariés. De ce fait, le rendement estimé de l'éducation apparaît toujours supérieur pour les hommes que pour les femmes. Mais une fois contrôlé cet effet de sélection, l'effet propre du diplôme sur le salaire devient plus proche entre les deux sexes. Quant aux années d'expérience professionnelle réelle, elles apportent un supplément de salaire plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Celui-ci est par ailleurs plus faible si la carrière a connu des interruptions, en particulier dans le cas des femmes.

Toutefois, dans un contexte de développement des politiques de rémunération flexible, on peut se demander si le rôle de ce lien classique entre qualification et salaire ne se réduit pas, ce qui pourrait jouer en défaveur des femmes. Dans une quatrième partie, nous apporterons quelques éléments de réponse statistiques sur l'utilisation comparée des pratiques d'attribution de primes entre hommes et femmes, sans trancher la question qui renvoie à un débat large et ouvert, indépendamment de

toute comparaison entre hommes et femmes.

#### **L'ANALYSE DES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE HOMMES ET FEMMES « À POSTE ÉGAL », UN EXERCICE DIFFICILE ET PARTIELLEMENT SATISFAISANT**

La comparaison des seuls salaires moyens des hommes et des femmes est, on le sait, insuffisante pour juger de la situation féminine en matière de salaires, car la qualification moyenne des femmes est plus faible que celle des hommes. Ainsi 60% des femmes sont soit ouvrières soit employées, contre 49% des hommes ouvriers ou employés.

La mesure de la discrimination salariale passe donc par une évaluation des écarts de salaire entre hommes et femmes « à poste égal ». Pour cela, la méthode statistique consiste à expliquer le salaire par le sexe et le plus grand nombre de variables explicatives pertinentes, comme l'emploi occupé, l'expérience professionnelle, le niveau de formation, le type de contrat de travail, etc., afin de définir des postes les plus comparables possible et mesurer au mieux l'effet propre du sexe sur le salaire.

Ce type de travail empirique a été plusieurs fois réalisé sur données françaises, en particulier à partir des enquêtes sur la structure des salaires ou sur la formation et la qualification professionnelle réalisées par l'INSEE (voir par exemple Lhéritier (1992) à partir de l'enquête sur la structure des salaires de 1986, Bayet (1996b) ou Colin (1995) à partir de l'enquête sur la structure des salaires de 1992). Le différentiel de salaire entre hommes et femmes, non expliqué par la catégorie socioprofessionnelle, l'expérience professionnelle (âge et ancienneté), le secteur, la taille et la localisation géographique de l'établissement employeur, ainsi que, suivant les modèles estimés, la nationalité, ou le système de rémunération (au

temps, aux pièces, etc.), ou le type d'horaires de travail, est alors estimé entre 11 et 14% du salaire féminin. Même lorsqu'on compare un homme et une femme exerçant une profession identique (au niveau le plus fin de la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles), cet écart subsiste.

Toutefois, de telles estimations ne sont pas parfaites. Ainsi on observe toujours que les salaires des femmes s'expliquent statistiquement moins bien que ceux des hommes par les caractéristiques individuelles observées. De plus, on prend rarement en compte les interruptions de carrière des femmes (ce point est précisé dans la troisième partie). Enfin, on ne peut introduire dans de telles estimations que des variables exogènes au marché du travail et quantifiables, comme le rappelle fort justement Silvera (1996), qui introduit d'autres dimensions explicatives des écarts de salaire entre hommes et femmes, de nature institutionnelle, sociologique, ou culturelle, qui ne relèvent pas de notre propos.

D'autre part, la séparation entre emplois féminins et emplois masculins est telle que la comparaison des salaires « à poste égal » est rarement possible. En effet, on constate qu'un très grand nombre de professions sont « sexuées », c'est-à-dire soit occupées très majoritairement par des hommes (cas des professions d'ouvriers, de techniciens ou de cadres), soit occupées très majoritairement par des femmes (cas des professions d'employées et des professions intermédiaires de la santé et du travail social, voir Colin (1995)). C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles le droit et la législation utilisent la notion de travail de valeur égale<sup>5</sup> plutôt que de

poste égal, mais malheureusement la valeur d'un travail n'est pas observable dans une enquête statistique.

Du fait de ces comparaisons difficiles, un autre point de vue peut être de comparer l'effet des principaux déterminants du salaire pour les hommes d'une part, et les femmes d'autre part. Nous allons ainsi voir comment les hommes et les femmes valorisent différemment leurs compétences au travers de leur salaire, qu'il s'agisse de compétences acquises par la formation initiale ou au cours de l'expérience professionnelle.

## LA VALORISATION DE LA FORMATION INITIALE

### La formation initiale, première composante du capital humain individuel

Une première façon de juger, selon le sexe, du lien entre compétences ou qualifications et salaires consiste à comparer l'effet de la formation initiale sur le salaire entre les hommes et les femmes. La formation initiale est la première composante du « capital humain », dont la théorie a été introduite par Becker (1964). Selon cette théorie, le salaire est fonction de la productivité individuelle, qui croît avec les investissements en capital humain réalisés, tant initialement (investissement éducatif) qu'au cours de la carrière (expérience professionnelle). La formation initiale peut être mesurée soit par le diplôme le plus élevé obtenu, soit par le nombre d'années d'études de l'individu. Les deux mesures présentent des imperfections : une personne peut avoir atteint un niveau de formation plus élevé que celui de son diplôme le plus haut, sans pour autant posséder le diplôme correspondant ; d'autre part, le nombre d'années d'études reflète imparfaitement un niveau atteint dans la mesure

<sup>5</sup> article L140-2 du Code du travail : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur

égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

où il a pu y avoir des années redoublées dans le parcours.

***Un rendement de l'éducation moindre pour les femmes...***

Diverses études empiriques sur données françaises se sont intéressées à ce problème du rendement comparé de la formation initiale sur le salaire entre hommes et femmes, mesuré en pourcentage de salaire en plus apporté par tel diplôme, ou par une année d'études supplémentaire, par rapport à une situation de référence. Elles concluent majoritairement à un rendement de l'éducation plus faible pour les femmes que pour les hommes, pour la plupart des diplômes ou des cursus.

Ces études s'appuient la plupart du temps sur des équations de salaire estimées uniquement sur la population des salariés qui travaillent effectivement. Or, ceci crée un biais de sélection puisqu'un certain nombre de femmes ne participent pas au marché du travail, l'argument économique étant que pour ces femmes, le salaire qu'on leur offre sur le marché du travail est inférieur à leur salaire dit « de réservation », à partir duquel elles acceptent de travailler. Toutefois, l'étude de Glaude et Lhéritier (1995), qui a pris en compte ce biais de sélection, a montré que les valeurs des coefficients estimés n'étaient pas significativement modifiées.

Ainsi, la comparaison brute des rendements du diplôme pour des individus ayant eu des carrières continues<sup>6</sup> (Bayet (1996a)) montre un rendement moindre pour les femmes que pour les hommes (cf p.31 tableau 1). Par exemple, le baccalauréat apporte un supplément de salaire de 45% pour les hommes par rapport à un BEP ou CAP,

et seulement de 27% pour les femmes. L'écart est particulièrement important pour les diplômés des grandes écoles et les troisièmes cycles universitaires. Toutefois le DEUG et les diplômes de la santé ou du paramédical ont une meilleure rentabilité pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, un DEUG apporte 56% de salaire en plus par rapport à un BEP ou CAP pour les femmes, 49% pour les hommes.

Une première analyse de la dernière enquête sur la structure des salaires réalisée par l'INSEE en 1995 montre des effets de même nature, à savoir un rendement moindre du niveau de formation pour les femmes, mais avec une égalité pour les formations de niveau bac + 2. Toutefois, si on examine le rendement des formations par classe d'âge, on observe que ce rendement est d'autant plus faible qu'il s'agit de générations jeunes (cf p. 32 tableau. 2). Dans ces conditions, le biais lié au fait que les femmes sont de plus jeunes diplômées que les hommes devrait moins jouer, et à l'avenir, les écarts globaux de rendement de l'éducation entre hommes et femmes devraient finalement se réduire. De plus, on observe quelques cas où le rendement de l'éducation est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, en particulier pour la tranche d'âge des 45-55 ans, et, pour les plus hautes formations, pour la tranche 35-45 ans. On pourrait y voir le signe que le diplôme a été plus payant pour les (rares) femmes ayant atteint un niveau de formation supérieure il y a une trentaine d'années, que pour leurs homologues masculins. Une autre interprétation possible serait que les hommes auraient plus souvent que les femmes progressé dans la hiérarchie salariale en fonction d'autre chose que leur formation initiale (promotions internes, par exemple d'ouvriers devenant techniciens, ou de techniciens devenant cadres).

De manière différente, Simonnet (1996)

<sup>6</sup> les résultats sur les individus ayant connu des interruptions de carrière significatives mettent en évidence le même effet.

s'est intéressée au rendement d'une année d'étude, pour chaque niveau de diplôme, et a observé «des différences dans le rendement de l'éducation des hommes et des femmes : pour la majorité des cursus, le rendement moyen de chaque année d'étude est plus faible pour les femmes que pour les hommes (excepté pour les études conduisant à l'obtention d'un diplôme du groupe du BTS)». Mais lorsqu'elle tient compte de la mobilité, elle montre une tendance à l'égalisation des rendements des diplômes entre hommes et femmes, et conclut que «si le choix de carrière est le même, alors les diplômes sont rentabilisés de la même manière pour les hommes et pour les femmes». Mais les «choix» de carrière des hommes et des femmes sont rarement les mêmes.

*...mais un effet de sélection des hommes vers des emplois plus rémunérateurs*

En effet, les différences de rendement des diplômes entre hommes et femmes s'expliquent surtout par le fait qu'à diplôme égal, d'une part les hommes se dirigeraient plus que les femmes vers des entreprises qui rémunèrent mieux leurs salariés<sup>7</sup>, et d'autre part ils valoriseraient mieux leur diplôme en accédant plus que les femmes à des niveaux hiérarchiques plus élevés. Ainsi, les estimations de Bayet (1996b) montrent aussi qu'à catégorie socioprofessionnelle donnée, et en introduisant un grand nombre de variables explicatives, le rendement du diplôme n'est pas très différent entre les deux sexes.

<sup>7</sup> par ailleurs la comparaison entre un modèle sans effet fixe d'entreprise ou avec effet fixe montre que le rendement du diplôme est plus faible au sein d'une entreprise donnée qu'en général, donc que le diplôme est aussi une clé d'accès aux entreprises qui rémunèrent le mieux leurs salariés. Ceci est vrai tant pour les hommes que pour les femmes.

Cet effet de sélection se trouve confirmé par les faits chiffrés relatifs à l'emploi. En effet, la proportion de femmes occupant des postes de cadres est beaucoup plus faible que pour les hommes : 0,8% des femmes<sup>8</sup> sont cadres de la Fonction publique, contre 1,7% des hommes, 2,3% des femmes sont cadres administratifs et commerciaux des entreprises contre 4,4% des hommes, et 0,8% d'entre elles sont ingénieurs ou cadres techniques contre 4,4% des hommes. Quant à accéder au poste de chef d'entreprise de 10 salariés et plus, cela ne concerne que 0,2% des femmes, contre 0,9% des hommes.

De manière concomitante, les emplois féminins sont beaucoup plus concentrés que les emplois masculins. 28% des emplois féminins sont concentrés dans le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale, loin devant l'administration qui n'occupe «que» 12% des femmes, et 17% des emplois féminins sont des emplois d'employés administratifs d'entreprise. Du côté des hommes, le phénomène de concentration est beaucoup moins marqué puisque le secteur concentrant le plus de main-d'oeuvre masculine, à savoir le commerce, n'occupe que 13% des emplois masculins, presque à égalité avec l'administration (12%), les services aux entreprises et la construction (11%). Les catégories professionnelles occupant le plus d'hommes, celles des ouvriers qualifiés de type artisanal et des ouvriers qualifiés de type industriel, représentent seulement respectivement 10,5 et 10% de la main-d'oeuvre masculine.

Enfin, on peut remarquer que les secteurs d'activité les plus féminisés, à savoir la santé et l'action sociale et l'habillement - cuir n'offrent respectivement en moyenne que 80% et 73% du salaire moyen, alors que les secteurs

<sup>8</sup> les chiffres qui suivent sont issus de l'enquête sur l'emploi de mars 1994.

les plus masculinisés, en l'occurrence la construction et les transports, offrent en moyenne 90% et 87% du salaire moyen. Ainsi les secteurs où la main d'oeuvre est très fortement sexuée offrent des salaires relativement faibles, encore plus faibles dans le cas des secteurs très féminisés que dans celui des secteurs très masculinisés.

## L'EFFET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE SUR LE SALAIRE

### L'expérience, une composante du capital humain aux multiples facettes

La comparaison du rendement de l'expérience professionnelle selon le sexe est un peu plus délicate. L'expérience professionnelle constitue la seconde composante du capital humain, mais sa mesure réelle n'est pas aisée. En effet cette dernière ne devrait pas prendre en compte les périodes où la carrière a été interrompue pour des raisons diverses (chômage, congé parental, année sabbatique, etc.). Or, l'information sur les interruptions de carrière est rarement disponible dans les enquêtes car elle exige de reconstituer toute l'histoire personnelle et professionnelle des individus. Toujours du point de vue de la mesure de l'expérience professionnelle, on distingue l'expérience professionnelle générale, transférable d'un emploi ou d'une entreprise à l'autre, et l'expérience professionnelle spécifique, c'est-à-dire non transférable. La première se mesure par le nombre d'années passées sur le marché du travail en général et est souvent "approximée" par l'âge, la seconde se mesure par l'ancienneté dans l'entreprise.

L'étude du rendement de l'expérience professionnelle et des différences entre hommes et femmes comporte donc plusieurs dimensions : expérience générale (effet de l'âge sur le salaire), expérience spécifique (effet de

l'ancienneté), mobilité (effet des changements de postes internes ou externes à l'entreprise), expérience acquise en dehors du marché du travail (effet des trous de carrière). Nous allons voir successivement ces différents effets.

### *Des valorisations différentes de l'expérience entre les hommes et les femmes : qu'il s'agisse de l'expérience professionnelle générale...*

Les études empiriques sur données françaises ont mis en évidence une progression des salaires<sup>9</sup> avec l'âge ou l'expérience professionnelle, « toutes choses égales par ailleurs », plus importante pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, « les écarts de salaire selon l'âge sont (...) plus forts pour les hommes que pour les femmes » (cf p. 34 graphique 1, Colin (1995)). Toutefois ces estimations réalisées en coupe transversale ne distinguent pas l'effet de génération<sup>10</sup> d'une progression moindre des femmes dans leur carrière salariale.

De manière plus précise, les études de Sofer (1990) ou Glaude et Lhéritier (1995) ont montré un effet de l'expérience professionnelle réelle (c'est-à-dire excluant les périodes hors marché du travail) plus faible pour les femmes que pour les hommes (environ +2,3% par an contre +3,1% dans les deux études).

Les interruptions de carrière ont également pu être prises en compte dans l'étude de Bayet (1996a), grâce aux données de l'enquête sur la structure des salaires en 1992, ce qui a conduit à mener des estimations séparées pour les individus ayant eu des carrières

<sup>9</sup> bien sûr, il s'agit des salaires totaux, toutes primes incluses.

<sup>10</sup> effet qui tient compte de la qualification plus élevée des femmes d'aujourd'hui par rapport à celles du passé, à âge donné.

continues d'une part, et pour ceux ayant eu des carrières discontinues ou incomplètes d'autre part.

Deux conclusions intéressantes eu égard aux comparaisons de salaire entre hommes et femmes ont ainsi pu être mises en évidence. Sur le rendement de l'expérience professionnelle strictement, on constate une baisse du rendement de l'expérience, générale ou spécifique, pour les individus ayant connu des interruptions de carrière par rapport à ceux qui n'en ont pas connu. Ainsi, chaque année supplémentaire d'expérience générale rapporterait 4,3% en moyenne pour les hommes ayant eu une carrière continue contre 1,6% pour ceux ayant connu des interruptions de carrière significatives<sup>11</sup>. Pour les femmes, ces rendements seraient respectivement de 3,7% et 1%. Pour chaque année d'expérience spécifique à l'entreprise, le rendement serait de 4,7% pour les hommes à carrière continue, contre 3,8% pour ceux à carrière incomplète, et de 4,2% pour les femmes à carrière continue contre 3,3% pour celles à carrière incomplète.

Les baisses observées entre les individus à carrière continue et ceux ayant connu des interruptions significatives sont donc plus sensibles chez les femmes, qui présentent par ailleurs les interruptions les plus longues. Ainsi, « lorsqu'on estime le rendement du capital humain sur des salariés hétérogènes en termes de continuité de carrière, on blaise manifestement à la baisse le rendement de l'expérience, et ce, davantage pour les catégories de salariés les plus concernées par les interruptions de carrière. On surestime alors les écarts de rendement de l'expérience, toutes choses égales par ailleurs, entre hommes et femmes ou entre professions qualifiées et professions non qualifiées ».

<sup>11</sup> Bayet (1996a).

D'autre part, « sur des populations comparables à carrière continue, la différence de salaire entre hommes et femmes s'estompe par rapport aux estimations couramment réalisées (...). La discrimination à l'égard des femmes, qui apparaît lors des estimations de fonctions de gain réalisées sur des populations hétérogènes en termes d'interruptions de carrière, s'explique donc en partie par cette hétérogénéité ».

*... ou de l'expérience acquise en dehors du marché du travail...*

L'effet des années d'interruption de carrière (ou « trous » de carrière) sur la rémunération a également pu être mesuré sur les populations présentant les plus longues interruptions, à savoir les hommes ouvriers et les femmes employées. Selon Bayet (1996a), la comparaison des résultats pour ces deux populations fait apparaître qu'un trou de carrière a un effet positif sur le niveau de salaire pour les femmes employées, mais négatif sur les hommes ouvriers, comme si une interruption de carrière était considérée comme naturelle pour les femmes, voire enrichissante dans la mesure où elle permettrait d'acquérir des compétences non strictement professionnelles mais pouvant être mobilisées dans le cadre du travail. A l'inverse, les longues interruptions de carrière seraient interprétées comme des signaux négatifs pour les hommes, d'où une pénalisation en terme de rémunération.

L'étude de Sofer (1990) montre également « un effet positif, pour les femmes, du temps passé hors marché sur le salaire, à expérience professionnelle égale », cet effet n'existant pas pour les hommes.

A l'inverse, Glaude et Lhéritier (1995) mettent en évidence une pénalisation liée au chômage, mais qui est moindre pour les femmes (-4,6% par an pour les

femmes, contre -6,5% pour les hommes), et un effet négatif des années d'inactivité sur le salaire des femmes. Les résultats ne sont pas forcément contradictoires dans la mesure où d'une part, les interruptions prises en compte dans Bayet (1996a) sont celles de durée supérieure à deux ans, et d'autre part, les interruptions de carrière sont cumulées. L'effet de ces interruptions sur le salaire peut être différent selon leur cause.

### *... ou des changements de poste...*

L'effet de la mobilité sur le salaire est là encore différent pour les hommes et pour les femmes. C'est une des conclusions de l'étude de Simonnet (1996) portant sur les premières années de carrière. La mobilité interne (changements de poste à l'intérieur de l'entreprise) serait valorisée pour les hommes, alors qu'une trop grande mobilité interne pénaliserait les femmes en terme de salaire. A l'inverse, une forte mobilité externe est rentable pour les femmes, alors qu'elle ne l'est pas pour les hommes. Toutefois, ces conclusions portant seulement sur le début de carrière, elles peuvent traduire simplement une plus grande difficulté des femmes à réaliser une bonne adéquation employeur-employé (théorie de l'appariement, ou « job matching »).

### *... ou encore de l'expérience spécifique à l'entreprise...*

Les conclusions précédentes peuvent donc rejoindre, avec une approche différente, le constat d'une rentabilité de l'ancienneté dans l'entreprise plus faible pour les femmes que pour les hommes. Selon l'étude de Bayet (1996a), quelle que soit la durée de l'expérience professionnelle totale, les années d'ancienneté dans l'entreprise apportent un supplément de salaire plus faible pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, 5 années

d'ancienneté avec une expérience professionnelle totale de 10 ans apportent 39% de salaire en plus à une femme contre 46% à un homme (par rapport à un individu sans expérience)<sup>12</sup>. Et plus les salariés sont expérimentés, plus ces écarts de rendement entre hommes et femmes sont importants. Finalement, Verger (1996) fait ainsi la synthèse de cette particularité : « dans les métiers « féminins », le capital humain spécifique à l'entreprise n'aurait aucun rôle ; les femmes pourraient donc s'arrêter, changer d'entreprise sans aucun inconvénient pour leur productivité et leur salaire ».

Cependant, différents tests de l'hypothèse d'atrophie sur données françaises ont montré qu'elle n'était pas vérifiée empiriquement (Sofer (1990), Glaude et Lhéritier (1995)). Selon cette hypothèse, « les femmes, projetant des interruptions d'activité, investiraient dans des formations et choisiraient des emplois pour lesquels la dépréciation du capital humain pour interruption d'activité est la plus faible » (Sofer (1990)). Or la moindre dépréciation du capital humain en cas d'interruption de carrière pour les femmes est vérifiée quel que soit le taux de féminisation des emplois.

De plus, on peut remarquer que le constat d'une rentabilité de l'ancienneté plus faible pour les femmes n'est pas unanime. Ainsi, Glaude et Lhéritier (1995) ont montré une rentabilité marginale d'une année d'ancienneté supplémentaire (calculée au point moyen<sup>13</sup>) de 0,9% pour les femmes, et 0,4% pour les hommes. De la même façon, à partir de la dernière enquête sur la structure des salaires portant sur 1994, le rendement

<sup>12</sup> estimation sur des individus à carrière continue (Bayet (1996a)).

<sup>13</sup> ce qui peut expliquer les différences de sens par rapport aux conclusions de Simonnet (1996) sur le début de carrière.

de l'ancienneté apparaît proche entre les deux sexes, voire supérieur pour les femmes. Cependant, dans ces estimations l'effet de l'âge ou de l'expérience générale sur le salaire reste beaucoup plus faible pour les femmes que pour les hommes, ce qui, globalement, conduit toujours à un rendement de l'expérience professionnelle moindre pour les femmes.

### Les pratiques de rémunération flexible: un impact possible sur le lien entre qualification et salaire

Jusqu'à présent, nos comparaisons entre hommes et femmes du lien entre salaire et qualification ou compétences se sont basées sur la théorie du capital humain. Le développement<sup>14</sup> des politiques de rémunération flexible, et en particulier de l'individualisation des salaires et des primes liées au mérite peut amener à aborder le problème sous un angle un peu différent (et complémentaire).

En effet, dans ce contexte, le lien entre salaire et compétences ou qualification pourrait devenir plus ténu, pour les hommes comme pour les femmes, avec, peut-être, une influence négative pour les femmes (cf. Silvera (1996)). Cet effet négatif ne nous semble cependant pas évident dans la mesure où ces politiques pourraient compenser les différences de rendement observées précédemment de l'éducation et de l'expérience, si les performances des salariées étaient reconnues de la même manière que celles de leurs collègues masculins. Cependant, notre propos va se limiter à apporter quelques éléments statistiques d'appréciation du degré auquel les hommes d'une part, les femmes d'autre part, sont concernés par ces pratiques d'entreprises en France.

<sup>14</sup> qui semble maintenant marquer un peu le pas.

Les résultats qui figurent dans le tableau 3 (Cf p. 33) montrent que globalement, les hommes sont un peu plus concernés que les femmes par les primes<sup>15</sup> : 83,7% des hommes contre 78,5% des femmes touchent des primes, et ces compléments au salaire de base représentent en moyenne 18,7% de la rémunération totale pour les hommes bénéficiaires, 16,5% pour les femmes.

Selon la nature de la prime, les choses peuvent être différentes. Ainsi les femmes apparaissent moins concernées que les hommes par les primes liées à l'ancienneté et par celles liées aux contraintes du poste de travail (sans qu'on sache si elles sont réellement moins concernées par les travaux pénibles ou si la pénibilité de leurs travaux est moins reconnue et ne donne pas lieu à une prime spécifique). En revanche elles sont concernées assez peu différente des hommes par les primes à périodicité fixe (comme le treizième mois, les primes de vacances, etc.), ou par les primes liées aux performances individuelles. Ceci est vrai à la fois en terme de proportion de salariés bénéficiaires que de part de ces primes dans la rémunération totale.

En fait, l'attribution de primes liées aux performances (individuelles) est avant tout une pratique d'entreprise, qui dépend surtout du secteur d'activité, et un peu de la catégorie socioprofessionnelle. Le sexe n'est évidemment pas déterminant dans leur obtention, et *ex post* les différences observées sont surtout des effets de structure. Rien ne prouve donc que ces systèmes soient discriminants.

Finalement, l'ensemble des résultats présentés montrent d'importantes différences entre hommes et femmes de rentabilité des différentes formes de

<sup>15</sup> on entend ici par prime tout ce qui s'ajoute au salaire de base, quel que soit le motif.

capital humain. Ils conduisent aussi à penser que les écarts de salaire entre hommes et femmes semblent reposer bien plus sur une sélection que sur un réel écart « toutes choses égales par ailleurs ». Dans ces conditions, comme l'indique Verger (1996), « ce qu'il faut désormais comprendre, c'est pourquoi les femmes n'acquiescent pas la même qualification que les hommes, pourquoi elles ont moins facilement accès aux entreprises qui paient bien ». De là découlent les différences observées, quel que soit le point de vue adopté.

### BIBLIOGRAPHIE

- BAYET A. (1996a) « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires » - *Economie et Statistique* n°299 - p. 21-36.
- BAYET A. (1996b) « L'éventail des salaires et ses déterminants » - *Données sociales 1996* - p. 190-198.
- BAYET A. et JULHES M. (1996) *Séries longues sur les salaires* - Insee Résultats Emploi-Revenus n°105.
- BECKER G.S. (1964) *Human capital : a theoretical analysis with special reference to education* - Columbia University Press.
- COLIN C. (1995) « L'éventail des salaires par profession » - *Insee Première* n°366.
- GLAUDE M. & LHERITIER J.L. (1995) « Salaire et taux de chômage local - Salaire et carrières

incomplètes - Salaire et niveau de vie : trois études statistiques sur données individuelles », *Salaire minimum et bas salaires*, L'Harmattan.

INSEE(1994), *Enquête sur l'emploi de 1994 - Résultats détaillés*, Insee Résultats Emploi-Revenus n°92-93.

LHERITIER J.L. (1992) « Les déterminants du salaire » - *Economie et Statistique* n°257 - p. 9-21.

MARCHAND O. (1993) « Les emplois féminins restent très concentrés » - *Données sociales 1993* - p. 495-503.

SERVICE DU DROIT DES FEMMES ET INSEE(1995), *Les femmes*, Contours et caractères.

SILVERA R. (1996) « Les discriminations salariales entre hommes et femmes, « toutes choses inégales par ailleurs- *Economie et Sociétés série AB* n°19 - p. 199-216.

SIMONNET V. (1996) « Mobilité professionnelle et salaire : des différences entre hommes et femmes » - *Economie et Statistique* n°299 - p. 59-71.

SOFER C. (1990) « La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination? » - *Economie et prévision* n°92-93 - p. 77-85.

VERGER D. (1996) « Aux sources des carrières salariales et de l'emploi : les firmes et les salariés » - *Economie et Statistique* n°299 - p. 3-20.

## ANNEXES

tableau 1 : rendement du diplôme pour les salariés ayant une carrière continue, en 1992 (tableau extrait de Bayet (1996))

en %

Diplôme obtenu	Hommes	Femmes
Université (2è ou 3è cycle)	107	80
Grande école	141	113
DUT, BTS	59	43
Paramédical - santé	31	46
DEUG	49	56
Baccalauréat	45	27
Bac professionnel ou technique	25	16
BEPC	10	7
BEP - CAP	Réf.	Réf.
CEP	-9	-18
Sans diplôme	-12	-18

Source : enquête sur la structure des salaires en 1992, Insee

Lecture : toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à expérience et ancienneté données, ainsi que grand secteur d'activité, taille d'établissement employeur et région identiques), un homme titulaire du baccalauréat bénéficie d'un bonus de salaire de 45% par rapport à un titulaire d'un BEP ayant par ailleurs les mêmes caractéristiques.

tableau 2 : effet propre du niveau de formation sur le salaire, en 1994, par classe d'âge

en %

Niveau de formation	Hommes					Femmes				
	≤ 25 ans	25-35 ans	35-45 ans	45-55 ans	> 55 ans	≤ 25 ans	25-35 ans	35-45 ans	45-55 ans	> 55 ans
élémentaire général (CEP, BEPC)	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
élémentaire technique (CAP, BEP)	ns	10	ns	ns	ns	ns	ns	11	13	ns
baccalauréat général	ns	31	16	22	ns	ns	14	17	33	ns
baccalauréat technique ou professionnel	14	20	17	29	ns	ns	14	13	26	ns
baccalauréat + 2 ans (DUT, BTS, DEUG)	ns	32	23	41	ns	ns	24	32	56	ns
baccalauréat + 3 ans (licence)	ns	37	36	49	ns	ns	25	33	37	ns
baccalauréat + 4 ans (maîtrise)	ns	45	36	62	ns	ns	29	40	87	ns
baccalauréat + 5 ans (3ème cycle universitaire, grande école)	ns	50	50	90	ns	ns	62	68	91	ns

Source : enquête complémentaire aux DADS de 1994, INSEE

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à catégorie socioprofessionnelle, âge et ancienneté dans l'entreprise donnés, ainsi que pour un secteur d'activité, une taille d'établissement et une région identiques, un homme ayant entre 25 et 35 ans et le niveau baccalauréat général gagne 31% de plus qu'un homme ayant entre 25 et 35 ans et le niveau élémentaire général.

ns : non significatif (le niveau de formation n'induit pas de différence significative de salaire par rapport à la référence : niveau élémentaire général)

Remarque : les salaires des tranches d'âge « moins de 25 ans » et « plus de 55 ans » sont assez mal expliqués, en partie du fait du petit nombre d'observations.

tableau 3 : Attribution des primes et compléments de salaire,  
selon le sexe

en %

nature de la prime	pourcentage de bénéficiaires		part des primes dans la rémunération annuelle totale des bénéficiaires	
	hommes	femmes	hommes	femmes
primes à périodicité fixe	67,6	63,5	6,9	7,7
primes liées à des caractéristiques personnelles (ancienneté, etc.)	45,0	37,5	3,3	3,3
primes liées aux contraintes du poste de travail	28,5	16,8	2,1	1,1
primes liées aux performances de l'entreprise	23,6	16,8	1,5	1,3
primes liées aux performances collectives	6,2	4,3	0,5	0,3
primes liées aux performances individuelles	16,3	14,0	1,6	1,2
autres	32,6	23,3	2,6	1,6
<b>ensemble</b>	<b>83,7</b>	<b>78,5</b>	<b>18,7</b>	<b>16,5</b>

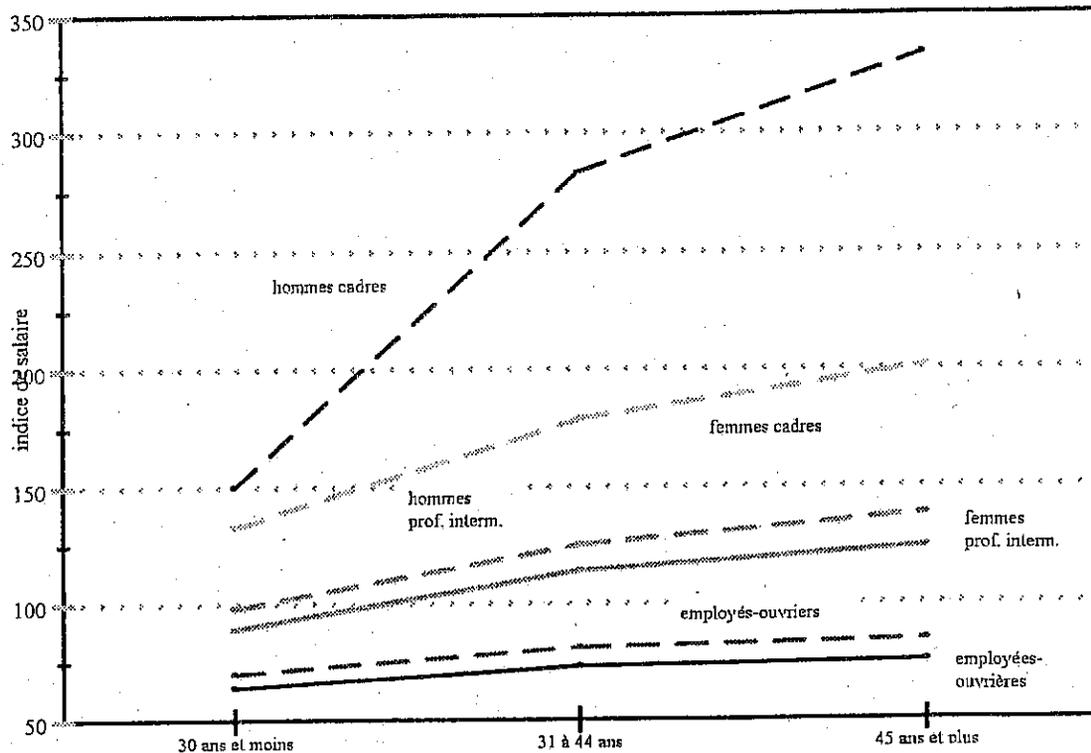
Source : enquête sur le coût de la main d'oeuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

Champ : salariés du secteur privé et semi-public, hors salariés du bâtiment et chefs d'entreprise.

Lecture : 83,7% des hommes touchent une prime ou indemnité, quelle que soit sa nature. Pour les hommes salariés qui touchent des primes, ces primes représentent en moyenne 18,7% de la rémunération annuelle totale.

Graphique 1 : disparités de salaire selon l'âge, le sexe et la catégorie (graphique extrait de Colin, 1995).

Disparités de salaires selon l'âge, le sexe et la catégorie



Base 100 : salaire moyen (141 400 F).

Exemple de lecture : pour une employée ou ouvrière, le salaire progresse de 17% entre les moins de 30 ans et les plus de 45 ans (l'indice passe de 64 à 75).

Remarque : la progression apparente des salaires avec l'âge n'est pas due uniquement à un effet de carrière. Les salariés de 30 ans et moins et ceux de 45 ans et plus appartiennent à des générations différentes, le salaire moyen des salariés de 30 ans et moins en 1992 peut donc évoluer différemment par rapport à leurs aînés.

Source : enquête sur le coût de la main d'oeuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

# FÉMINISATION, QUALIFICATION ET SALAIRES DANS LA MÉTALLURGIE PARISIENNE D'UNE GUERRE À L'AUTRE

Catherine Omnès

Historienne

Université de  
Saint-Quentin-en-Yvelines

La métallurgie parisienne pendant la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle est un très bon observatoire des différences de sexe sur le marché du travail et des forces et des acteurs qui y concourent. Cette période est en effet dans ce secteur une phase décisive de la construction des tâches féminines, des qualifications et des hiérarchies salariales. Cette branche à forte identité masculine et syndicale, hostile avant-guerre à l'emploi féminin<sup>1</sup>, connaît alors une féminisation rapide : entre 1906 et 1931, les effectifs féminins salariés de la métallurgie de la Seine sextuplent<sup>2</sup> et le taux de féminité fait plus que doubler (7,4% en 1906, 14,5% en 1921, 17,4% en 1931) (tableau 1). La métallurgie est par ailleurs traversée par d'amples mutations qui traduisent son extraordinaire dynamisme sur le marché du travail régional : un mouvement de concentration s'opère, une recomposition interne se produit au bénéfice des branches récentes et performantes de la mécanique, de la construction électrique et des instruments de précision et d'optique, et enfin le processus de mécanisation et de rationalisation du travail y est plus précoce et plus poussé qu'ailleurs.

Cette communication se propose donc de s'interroger sur la place que tiennent les femmes dans ce mouvement de restructuration et d'expansion de la métallurgie parisienne. Les femmes trouvent-elles dans ce secteur moteur de l'économie régionale, des opportunités d'emploi, de promotion professionnelle et salariale meilleures que dans les secteurs traditionnels, fortement féminisés?

Pour répondre à ces interrogations, nous disposons de grilles de classifica-

<sup>1</sup> GUILBERT M. (1966) *Les femmes dans l'organisation syndicale avant 1914* - CNRS - Paris.

<sup>2</sup> 10 081 en 1906, 39 474 en 1921, 51 821 en 1926, 61 503 en 1931, 54 610 en 1936, Recensements de population.

tion qui couvrent l'ensemble de la période envisagée. Cette branche est en effet l'une des plus précoces à élaborer des grilles de classification d'origine d'abord étatique, patronale puis ouvrière, et enfin contractuelle qui ont servi de référence à l'ensemble des acteurs économiques, politiques et sociaux jusqu'à la fin des années 1960. Grâce à ces instruments souvent très sophistiqués, l'analyse des relations entre emplois, qualifications et salaires peut être menée à la lumière de la variable sexe dans un contexte mouvant où, l'État, le patronat, puis, ensemble, les partenaires sociaux ont la maîtrise des hiérarchies salariales.

#### La promotion de l'emploi féminin sous l'égide de l'État 1915-1918

La position stratégique de la métallurgie dans l'économie de guerre amène l'État à intervenir non seulement dans la production des armements mais également dans les conditions d'emploi dans les usines de guerre. Progressivement, l'État devient ainsi l'acteur principal de la mobilisation des femmes sur "l'Autre Front" et de la détermination des salaires. Sous l'égide de l'État, et tout particulièrement du socialiste Albert Thomas, sous-secrétaire d'État à l'Artillerie puis ministre de l'Armement jusqu'en septembre 1917, le processus de promotion des femmes est alors enclenché dans un secteur jusque-là très masculin.

Dès l'automne 1915, l'État donne l'impulsion à l'embauche féminine en procédant d'abord par recommandation<sup>3</sup>, puis en menant une politique plus directive. La Circulaire du 20 juillet 1916 interdit l'emploi d'ouvriers mobilisés à l'exécution des travaux qui peuvent

être confiés exclusivement à des femmes et dresse la liste précise des travaux réservés aux femmes<sup>4</sup>. De plus, l'État donne des directives aux industriels pour que ceux-ci mécanisent la manutention et l'outillage, et adoptent les principes et les méthodes de l'organisation scientifique du travail afin de rendre le travail féminin moins pénible et plus productif. Ainsi se trouve immédiatement affirmée la connexion entre le travail féminin et la taylorisation qui restera l'une des constantes des politiques d'emploi de ce secteur au XXe siècle. Fort de cette impulsion étatique initiale, le travail féminin prend de l'ampleur et les contours qui seront les siens pendant plusieurs décennies. Dans le seul département de la Seine, 100.000 femmes travaillent dans la métallurgie pendant la guerre<sup>5</sup> contre 10 000 avant-guerre et le taux de féminité s'élève jusqu'à 30% en 1917. "De façon générale, surtout au début, les emplois confiés aux femmes (sont) des emplois de manoeuvres et de manoeuvres spécialisés comportant des opérations simples, peu pénibles et constamment répétées"<sup>6</sup>. Puis, malgré quelques résistances, les femmes sont initiées à des travaux d'outillage sur petites fraises, sur machine à affûter, à rectifier, c'est-à-dire des travaux dont la précision

<sup>3</sup> Les circulaires du 16 novembre 1915, 15 décembre 1915, 8 janvier 1916 invitent les industriels à employer des femmes pour libérer des ouvriers militaires.

<sup>4</sup> Conduites des presses hydrauliques et des ponts-roulants électriques, noyautage et moulage de petites pièces, emboutissage, étamage, décapage, contrôle, vérification, peinture, ajustage simple et montage pour petits travaux, découpage, perçage, soudure, polissage etc..., Annexes du 20 juillet 1916 et du 16 septembre 1916.

<sup>5</sup> DUBESSET M., VINCENT C., THEBAUD F. (1977) "Les munitionnettes de la Seine", in *L'Autre Front* Cahier du Mouvement social n°2, p.189-219 - Paris.

<sup>6</sup> UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières) 69 54 13, Le travail des femmes dans les industries travaillant pour la Défense Nationale pendant la guerre de 1914-18, p.3-4.

semble exiger un personnel absolument qualifié.

En même temps que le ministre de l'Armement milite pour faire tomber les préventions patronales à l'encontre de l'emploi féminin, il ouvre l'accès des femmes à la qualification. Les décisions ministérielles classent en effet plusieurs professions féminines dans la catégorie des ouvriers professionnels<sup>7</sup> ; elles allignent les conditions d'accès des femmes à la qualification professionnelle sur celles des hommes : "Les ouvrières professionnelles sont celles qui ont subi avec succès les mêmes essais que ceux demandés aux ouvriers professionnels des mêmes spécialités<sup>8</sup>" ; et enfin, elles stipulent que ce classement est définitif et ne peut être modifié par l'employeur qui l'a effectué<sup>9</sup>. Loin de cantonner les femmes dans une seule et unique catégorie de travailleurs, l'État propose une classification binaire d'abord (ouvrières non professionnelles/ouvrières professionnelles<sup>10</sup>), puis ternaire de la main-d'oeuvre féminine (femmes manoeuvres/ouvrières spé-

cialisées/ouvrières professionnelles<sup>11</sup>) qui calque la distribution des femmes sur celle de la main-d'oeuvre masculine. Dès lors, il est difficile d'affirmer avec L.L. Downs que l'État fait campagne pendant la guerre pour la ségrégation professionnelle des femmes<sup>12</sup>. Néanmoins, la promotion féminine a des limites : d'abord, on ne compte que six rubriques féminines classées professionnelles contre une cinquantaine pour les hommes professionnels ; ensuite, les employeurs français, contrairement aux industriels britanniques, n'ont guère développé l'apprentissage féminin, invoquant pour leur défense le turn-over féminin et le caractère temporaire des conditions créées par le conflit<sup>13</sup>.

Enfin, l'État contribue à la revalorisation des salaires féminins par l'institution de minima de salaire applicables dans les usines de guerre de la Seine<sup>14</sup>. Certes, le principe réaffirmé "à travail égal, salaire égal" est gauchi par l'introduction de la notion du "rendement utile du travail" qui permet de déduire du prix total du travail des femmes la part des frais supplémentaires entraînés par la substitution de la main-d'oeuvre fémi-

<sup>7</sup> Les décolleteuses, les polisseuses, les soudeuses autogènes, les vernisseuses au tampon, les tapissières, les bobineuses, Décision du Ministre de l'Armement et des Fabrications de guerre, en date du 2 mars 1917, du 13 novembre 1917 et du 19 avril 1917, in OFFICE DU TRAVAIL (1921) *Tarifs de salaires et conventions collectives pendant la guerre (1914-1918)* - Imprimerie Nationale - Paris - p.121-122, 136 et 144.

<sup>8</sup> Décision du Ministre de l'Armement et des Fabrications de guerre, en date du 13 novembre 1917, *ibid.*, p. 135.

<sup>9</sup> Cet article suggère que, conformément aux règles des contrats de travail individuels, ce classement ne lie qu'un employeur et son salarié et n'engage pas l'ensemble de la profession, *ibid.*, p. 137.

<sup>10</sup> Décision du Ministre de l'Armement et des Fabrications de guerre, en date du 2 mars 1917, *ibid.*, p. 122.

<sup>11</sup> La Décision du 13 novembre 1917 complète le tarif de salaires des ouvriers non professionnels de la région parisienne en rajoutant la catégorie "ouvrières spécialisées". Celle-ci est définie de la façon suivante : "Par ouvrière spécialisée on entend l'ouvrière qui est adaptée à l'exécution de travaux en séries ou à la conduite des machines ou d'appareils spéciaux".

<sup>12</sup> DOWNS L.L. (1995) *Manufacturing inequality. Gender division in the French and British metalworking industries, 1914-1939* - Cornell University Press, Ithaca et Londres, p. 95.

<sup>13</sup> *ibid.*, p. 92.

<sup>14</sup> *Tarifs de salaires et conventions collectives pendant la guerre (1914-1918)*, *op. cit.*

nine à la main-d'oeuvre masculine<sup>15</sup>. Mais l'État contribue à resserrer fortement l'éventail des salaires selon le sexe (tableau 2). Les abattements appliqués aux salaires féminins sont réglementés et sont compris entre 15 et 20% quel que soit le niveau de qualification<sup>16</sup>, alors que les femmes touchaient un peu plus de la moitié du salaire du manoeuvre masculin dans la métallurgie parisienne d'avant-guerre (55,5%). Avec un salaire horaire minimum aux pièces de un franc et plus, les professionnelles de la métallurgie deviennent les femmes les mieux rémunérées du marché du travail parisien, d'autant que le plein emploi est assuré dans ce secteur.

Il a donc fallu une mobilisation industrielle sans précédent et une volonté politique forte pour que l'hostilité à l'égard de l'emploi des femmes dans la métallurgie se taise et qu'une brèche soit ouverte dans un univers très masculin. A posteriori, on peut braquer l'éclairage sur le rôle de la guerre dans l'articulation entre rationalisation du travail et emploi féminin, et dans l'institutionnalisation des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes, mais pour les munitionnettes venues d'horizons divers, l'important est, semble-t-il, ailleurs : ces femmes se sont professionnalisées, certaines ont accédé à une qualification reconnue et toutes ont bénéficié d'avantages salariaux et

sociaux qu'elles ne trouvaient pas ailleurs. Aussi nombreuses seront celles qui revendiqueront leur métier et se présenteront aux portes des usines métallurgiques, une fois la démobilisation passée<sup>17</sup>.

#### Emploi féminin et hiérarchie salariale sous l'égide d'un patronat organisé : 1919-1936

La fin du premier conflit mondial ouvre une nouvelle étape dans l'histoire de l'emploi féminin dans la métallurgie parisienne. La démobilisation brutale des munitionnettes semble fermer la parenthèse de la guerre et annoncer le repli des femmes sur les métiers traditionnels. Le désengagement de l'État fait disparaître les contraintes étatiques et restaurent les lois du marché. Quant au patronat de la métallurgie parisienne, il se dote d'une organisation régionale très structurée le GIM<sup>18</sup> ; il met en route une enquête annuelle des salaires qui se révèle très vite une "arme défensive" très efficace face aux revendications salariales ; et enfin, il organise la concertation professionnelle en vue d'harmoniser la politique sociale et salariale de la branche régionale<sup>19</sup>. Le retour à l'économie de paix et le contexte nouveau d'un marché à la fois très concurrentiel et très organisé rendent incertaine la position des femmes dans un

<sup>15</sup> Il s'agit des frais occasionnés par la modification de l'outillage, de l'organisation du travail, de la surveillance...

<sup>16</sup> Seules les bobineuses professionnelles se voient appliquer un abattement de 43% sur le taux d'affûtage des électriciens bobineurs alors qu'elles ont suivi avec succès les mêmes programmes d'essais que leurs homologues masculins, "toutes proportions gardées quant aux machines qui leur sont mises couramment entre leurs mains". La valorisation de la qualification augmenterait, semble-t-il, avec la taille des machines.

<sup>17</sup> SCHWEITZER S.(1982) *Des engrenages à la chaîne* - PUL - Lyon - p. 57.

<sup>18</sup> Le Groupe des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne est officiellement créé le 1er mars 1920. Il regroupe dès 1921 un millier d'adhérents représentant plus de 60% des salariés du travail des métaux ordinaires de la Seine.

<sup>19</sup> OMNÈS C.(1992) "La politique sociale de la métallurgie parisienne", in Gueslin A. et Guillaume P. (ed), *De la charité médiévale à la Sécurité Sociale* - Les Editions Ouvrières, Paris - p. 237-247.

secteur traditionnellement réticent à l'emploi féminin.

En fait, l'embauche féminine reprend très vite : les effectifs salariés féminins progressent de 56% en dix ans entre 1921 et 1931; le taux de féminité continue à croître : 14,5% en 1921, 17,4% en 1931, 18% en 1936. La professionnalisation des femmes dans la métallurgie se poursuit et s'amplifie. Le nombre des professions féminines répertoriées dans l'Enquête sur les taux de salaire effectuée annuellement par le GIM ne cesse de s'étoffer. Aux bobineuses, décolleuses, nickeleuses, soudeuses, polisseuses se joignent en 1922 les ouvrières travaillant le cuir et les tissus, les noyau-teuses, les fraiseuses, les tourneuses, les contrôleuses, en 1923 les ferblantières, les mécaniciennes, en 1927 les affûteuses, les découpeuses, les émailleuses, les rectifieuses, en 1929 les bobinières, en 1930 les appareilleuses, les essayeuses et les monteuses de postes de TSF, les étalonneuses, les régleuses, en 1932 les monteuses en appareils électriques, en 1936 les brunisseuses et les étameuses. Soit une trentaine de professions féminines en janvier-février 1936<sup>20</sup>. En même temps que les emplois féminins se diversifient, les femmes s'ancrent dans le secteur. Plus de la moitié des femmes qui travaillent dans la métallurgie y restent plus de dix ans, un quart plus de vingt ans et 10% plus de trente

ans<sup>21</sup>. Cette professionnalisation des femmes s'expliquent d'abord par la diffusion de la rationalisation du travail dans la métallurgie parisienne qui multiplie les postes parcellisés, répétitifs confiés généralement aux femmes; elle est également liée à l'apparition de nouvelles branches très dynamiques (comme l'industrie de la TSF) et immédiatement très féminisées en raison du caractère très minutieux du travail; enfin, elle renvoie à la pénurie de main-d'oeuvre qui oblige à intégrer durablement les femmes dans le système productif local.

L'évolution du marché et de l'organisation du travail est non seulement propice à l'élargissement des emplois féminins, mais elle favorise également une amélioration très sensible de la condition salariale des femmes. Selon l'enquête sur les taux de salaire du GIM qui donne les salaires horaires effectivement pratiqués<sup>22</sup>, le pouvoir d'achat des ouvrières de la métallurgie parisienne progresse de 60% entre 1923 et le début de l'année 1936. Désormais, une manoeuvre spécialisée de la métallurgie parisienne travaillant aux pièces est mieux payée qu'une première main de la couture parisienne alors que celle-ci a mis plusieurs années pour acquérir sa qualification.

<sup>20</sup> La nomenclature n'est pas exhaustive, elle comprend les professions qui servent de repères pour situer chaque travailleuse. Contrairement à ce que dit J. Saglio, Le GIM a une position cohérente en matière de classification avant la convention collective de 1936 : le système des points de repère est appliqué dès 1935 par le GIM, in Arch. du GIM, *Note sur les opérations des fabrications de TSF et l'enquête sur les salaires des professions correspondantes*, décembre 1935 et SAGLIO J. (1986) "Hiérarchies salariales et négociations de classifications France, 1900-1950" - *Travail et emploi* 3/86 - p.12.

<sup>21</sup> Ces résultats sont tirés de l'analyse des dossiers de retraite d'un échantillon de femmes nées au début du siècle, ayant été ouvrières en région parisienne entre les deux guerres, voir OMNÈS C. (1997) *Ouvrières parisiennes au XXe siècle. Marchés du travail et trajectoires professionnelles*, Édit de l'EHESS - Paris.

<sup>22</sup> Même si le poids des grandes entreprises est valorisé, la représentativité de l'enquête sur les taux de salaires est indéniable car le GIM, qui représentent plus de 60% des salariés de la branche, impose à ses adhérents une discipline stricte en matière d'information sur les salaires.

En même temps, l'éventail entre les salaires masculins et les salaires féminins ne cesse de se resserrer : en 1923, une manoeuvre spécialisée gagne 66% du salaire masculin de la même catégorie, 69% en 1929 et 76% à la veille des Accords Matignon. Et les manoeuvres spécialisées professionnalisées, que le patronat s'efforce de capter par des salaires attractifs, perçoivent 86% du salaire du manoeuvre spécialisé. Cette évolution reflète la place croissante et difficilement substituable qu'occupent les femmes dans ce secteur en expansion sur un marché du travail tendu. Le patronat, qui suit en permanence les variations des salaires de la branche régionale et qui essaie de les moduler en fonction de l'évolution du coût de la vie et du rendement du travail, constate à plusieurs reprises que les salaires féminins progressent plus vite que ceux des autres catégories sans jamais le déplorer. Il entérine les lois du marché qui, dans le cadre d'une production de plus en plus rationalisée, joue en faveur des femmes.

Mais cette revalorisation salariale a un coût pour les femmes. Celles-ci sont en effet plus soumises que les hommes à des impératifs de rendement : en 1927 parmi les manoeuvres spécialisés, on compte 70% des femmes aux pièces et 62% des hommes. Il est vrai que les travaux féminins plus parcellisés, plus répétitifs manuels se prêtent mieux à une évaluation au rendement que ceux des hommes dont les temps-machine sont incompressibles. Et les femmes se montrent plus sensibles que les hommes à la stimulation de la rémunération au rendement<sup>23</sup> : la manoeuvre spécialisée qui travaille aux pièces améliore de 16 à 19% son salaire par rapport à sa collègue qui travaille au temps alors que

chez les hommes, l'écart de salaire selon le mode de rémunération n'est que de 10%. C'est donc en partie au prix de contraintes fortes que les femmes ont revalorisé leur position salariale.

A ces contraintes de rendement, s'ajoutent un bouclage de la promotion professionnelle et une ségrégation croissante à l'encontre des femmes. C'est ce que suggèrent les changements de présentation de l'enquête sur les taux de salaires du GIM et l'évolution de la structure de la main-d'oeuvre<sup>24</sup>. Jusqu'en 1923, la classification des hommes et des femmes est faite sur le même modèle binaire: un tableau de professionnels hommes, un tableau de professionnelles femmes et un tableau commun regroupant les non-professionnels hommes et femmes (incluant les manoeuvres spécialisés et les manoeuvres ordinaires). A partir de 1924, la classification masculine éclate en deux puis en trois tableaux indépendants (professionnels, manoeuvres spécialisés et manoeuvres ordinaires) alors que la classification féminine fait l'objet d'un regroupement progressif en un seul et unique tableau intitulé en 1925 "Femmes. Professionnelles, manoeuvres spécialisées et manoeuvres ordinaires.". Puis en 1926, la référence aux femmes professionnelles disparaît purement et simplement; toutes les professions naguère répertoriées parmi les professionnelles se trouvent définitivement déclassées au rang des manoeuvres spécialisées. Désormais les femmes sont à plus de 90% des manoeuvres spécialisées et représentent plus de 60% de l'ensemble des manoeuvres spécialisés de la profession. Pourtant en 1923 et en 1924, l'enquête sur les taux de salaire classait une femme sur deux parmi les ouvrières professionnelles, et encore 28% en 1925. Com-

<sup>23</sup> Beaucoup de témoignages signalent la fébrilité des femmes travaillant au rendement qui veulent se faire de bonnes journées et qui sont fières de travailler vite.

<sup>24</sup> Celle-ci n'est connue que jusqu'en 1927 car au-delà, les effectifs ne sont plus indiqués sur l'Enquête annuelle.

ment expliquer ce déclassement généralisé en 1926? Celui-ci n'est pas lié à l'adoption d'une définition plus restrictive et plus discriminatoire de l'ouvrier professionnel. Les critères retenus par la profession restent inchangés et relativement favorables aux femmes dans la mesure où ils retiennent la promotion par la pratique, la seule accessible aux femmes en l'absence de filière d'apprentissage mixte<sup>25</sup>. En fait, le déclassement de 1926 s'inscrit dans un mouvement plus général qui a d'abord touché les hommes en 1925 et qui visait à "rendre compte d'une façon suffisamment exacte de la répartition du travail dans les ateliers<sup>26</sup>". L'analyse des postes de travail a conduit en effet le GIM en 1925 à faire glisser certaines professions masculines du tableau des professionnels à celui des manoeuvres spécialisés et à distinguer au sein d'une même profession les professionnels et les manoeuvres spécialisés. Un des critères de sélection retenus est la nature de la machine utilisée; si un ouvrier travaille sur une machine semi-automatique ou non automatique il est classé professionnel, s'il travaille sur une machine automatique il est classé manoeuvre spécialisé. Quand on sait que les femmes sont généralement exclues de l'intervention sur machine, on comprend mieux le déclassement dont elles font l'objet en 1926. Cette décision n'est assortie d'aucun commentaire en direction des adhérents et d'aucun débat, semble-t-il, au sein de l'organisation patronale<sup>27</sup>. Ce silence en dit long

sur le consensus existant au sein de la profession sur la place des femmes : celles-ci sont considérées comme une main-d'oeuvre à part et sans perspective de promotion. Mais peut-être ne faut-il pas exagérer la portée de cette décision administrative sans implication salariale car les femmes se définissent par leur profession : sur leur feuille d'embauche, elles se disent soudeuses, bobineuse... mais jamais manoeuvre spécialisée ou professionnelle. D'autre part, le silence qui a entouré cette mesure a peut-être laissé subsister des pratiques plus ouvertes dans les entreprises comme le suggère la convention collective de 1936.

Le bilan de dix-huit ans de liberté du marché n'est pas défavorable aux femmes. Passagèrement affaiblies pendant l'immédiat après-guerre, les femmes ont ensuite consolidé leur position dans la métallurgie parisienne. La diversification de la branche, la diffusion de la rationalisation du travail, la pénurie de main-d'oeuvre y ont contribué pendant la prospérité. Et pendant la crise, les femmes ont été plus abritées que les hommes, non pas parce qu'elles se substituaient aux hommes mais parce qu'elles étaient sur des segments moins exposés à la crise. En revanche, l'institutionnalisation de la formation professionnelle dont les hommes sont les seuls bénéficiaires dans ce secteur a privé les femmes d'une qualification reconnue.

<sup>25</sup> "Est considéré comme *professionnel* l'ouvrier appelé souvent "compagnon" dans le langage des ateliers, qui est susceptible d'exécuter un essai, dont la confection pré-suppose une formation de plusieurs années, par apprentissage ou par pratique".

<sup>26</sup> Enquête sur les taux de salaire, janvier-février 1925, p. 7.

<sup>27</sup> Aucune mention sur ces changements n'est faite dans les rapports des conseils

d'administration et dans les rapports aux Assemblées générales. L'avertissement qui figure en tête de l'Enquête de 1926 précise même que "la 6<sup>e</sup> édition est présentée dans la même forme que la précédente et utilise le même cadre général pour la nomenclature des professions".

### Hiérarchies salariales et classifications conventionnelles sous le Front populaire

L'arrivée du Front populaire au pouvoir et la vigueur des conflits sociaux dans la métallurgie parisienne font entrer les relations professionnelles dans une troisième phase, celle des relations contractuelles. Désormais les nomenclatures et les hiérarchies salariales sont définies dans le cadre de négociations collectives. Celles-ci s'ouvrent très vite dans ce secteur puisque la convention de la métallurgie parisienne est signée dès le 12 juin 1936. Sous l'angle des différences de sexe, cette convention collective, qui sert de matrice aux conventions collectives ultérieures et plus tard à la grille Parodi, présente des aspects contradictoires.

Elle entraîne une forte revalorisation des salaires féminins. Les salaires horaires minima garantis des ouvrières sont en progression de plus de 30% sur les taux pratiqués en janvier-février 1936, alors que dans le même temps, les salaires masculins du manoeuvre ordinaire et du manoeuvre spécialisé ne progressent que de 22-23% et celui de l'ouvrier professionnel de 18%. La priorité accordée aux plus bas salaires, parmi lesquels se classent les salaires féminins, se traduit donc par un resserrement de l'éventail des salaires entre les hommes et les femmes : les manoeuvres ordinaires et les manoeuvres spécialisées sur machine gagnent désormais 85% du salaire de leurs homologues masculins (contre 76-78% au début de l'année 1936). Au-delà, les rapports de force dans les entreprises et les sentences arbitrales successives rendues sous le Front populaire confortent la position salariale des femmes : à la liquidation du Front populaire, on peut estimer que les ouvrières de la métallurgie parisienne ont accru d'un tiers leur pouvoir d'achat par rapport à janvier-février 1936 et gagnent environ 90% du salaire masculin correspondant.

Le second aspect positif de la Convention de juin 1936 est d'ouvrir une petite brèche dans le processus de non-reconnaissance de la qualification féminine commencé en 1926. Certes, la Convention du 12 juin 1936 ne prévoit pas parmi les catégories génériques celle d'ouvrières professionnelles mais les additifs du 13 juin mentionnent six rubriques de femmes professionnelles. Les partenaires sociaux prennent ainsi en compte un statut semble-t-il déjà acquis dans certaines sections très féminisées de la métallurgie parisienne, comme la construction électrique et les professions de l'optique et de précision.

En revanche, la Convention de 1936 présente plusieurs aspects préjudiciables aux femmes. Par la grille de classification qu'elle élabore et dans laquelle doit se positionner chaque ouvrier, elle contribue à accentuer la segmentation de la main-d'oeuvre dont les femmes semblent les principales victimes. Elle définit en effet une grille très étoffée distinguant treize catégories génériques en fonction de la qualification, de l'âge et du sexe<sup>28</sup> et près de trois cents professions féminines et masculines. Or, les nouvelles catégories génériques comme les professions répertoriées tendent à valoriser les qualités<sup>29</sup> et les métiers masculins et à dévaloriser les qualités féminines et les

<sup>28</sup> Manoeuvres hommes (ordinaires), manoeuvres hommes (gros travaux), manoeuvres femmes, manoeuvres d'approvisionnement hommes, manoeuvres d'approvisionnement femmes, O.S. Hommes (sur machines), O.S. Femmes (sur machines), O.S. Hommes (montage et divers), O.S. Femmes (montage et divers), Professionnels machines fabrication, Professionnels d'outillage, jeunes ouvriers, jeunes ouvrières.

<sup>29</sup> L'éclatement de la catégorie masculine de manoeuvres en manoeuvres ordinaires payés 5F et manoeuvres hommes (gros travaux) payés 5,40F traduit la volonté de valoriser la force masculine.

postes de travail majoritairement occupés par les femmes. Par exemple, les travaux de montage, les travaux faits à la main, les travaux sur petits appareils et le travail d'alimentation des machines essentiellement féminins se voient désormais classés dans les catégories nouvelles d'ouvrière spécialisée (montage et divers) et manœuvre d'approvisionnement dont les minima de salaire sont en retrait de 7,5% et de 13% sur celui des femmes O.S. sur machines. De même le catalogue des professions féminines vise plus à spécifier la répartition des ouvrières entre ces trois catégories génériques (pour éviter les contestations) qu'à reconnaître et valoriser la professionnalisation des femmes. D'ailleurs, à la suite de cette convention, la nomenclature du GIM ne répertorie plus que dix professions féminines (contre une trentaine en janvier-février 1936) dont les salaires tendent à se niveler. La Convention collective de juin 1936 entérine donc la stratification et la ségrégation sexuelle de la main-d'oeuvre engendrée par la rationalisation du travail et elle y articule une hiérarchie salariale nouvelle, peu favorable aux femmes<sup>30</sup>. En même temps, elle tend à gommer le mouvement de professionnalisation des femmes qui n'a pas cessé de progresser au cours des deux décennies précédentes et qui a permis aux femmes d'infléchir les hiérarchies salariales.

A cette ségrégation sexuelle, s'ajoutent certains effets pervers de la forte revalorisation des salaires féminins. Le resserrement des écarts entre les salaires masculins et féminins contribue à décourager l'embauche féminine. Certains industriels déclarent clairement que "la différence entre salaires masculins et salaires féminins n'est plus assez importante pour qu'(ils) donnent la

<sup>30</sup> L'O.S. Femme (montage et divers) ne gagne que 80% du salaire de son homologue masculin.

préférence à la main-d'oeuvre féminine moins régulière et moins habile"<sup>31</sup>.

En l'absence de sources sur les négociations préliminaires à la Convention du 12 juin 1936, on ne peut attribuer à chacun des partenaires sociaux la responsabilité qui lui revient dans l'évolution contradictoire qui a été décrite. Mais celle-ci témoigne de la prégnance des rôles traditionnels attribués aux hommes et aux femmes dans la société et dans le système productif.

## CONCLUSION

Au terme de cette analyse des grilles de classification et de salaires de la métallurgie parisienne de la guerre de 1914-1918 à 1936, trois conclusions s'imposent. Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes n'évoluent pas de façon linéaire. Les hiérarchies salariales connaissent des phases de reflux (l'immédiat après-guerre), de stabilisation (1932-1933), et d'accélération (la guerre, le Front populaire) qui se calquent sur le rythme de l'activité sectorielle. Cependant, ces respirations s'inscrivent, pendant la période considérée, dans une tendance longue allant dans le sens d'un resserrement de l'éventail des salaires selon la qualification et selon le sexe (tableau 4) sans que jamais le principe "à travail égal, salaire égal" se concrétise. Enfin, les voies par lesquelles les inégalités de salaire s'atténuent sont multiples. La réduction des inégalités ne s'articule pas sur un mouvement d'ouverture de la promotion féminine, celui-ci étant bridé par l'institutionnalisation croissante de la formation professionnelle. En revanche, le volontarisme étatique, le pragmatisme patronal, l'engagement féminin dans le travail et la combativité ou-

<sup>31</sup> Service de la métallurgie, de la voiture-aviation, Rapport annuel au Conseil général de la Seine de MM. SELLIER et DESLANDRES, 1937, p.69.

rière ont joué tour à tour un rôle important. Mais ce sont, semble-t-il, les forces du marché qui ont pesé le plus lourd sur les conditions successives d'élaboration des classifications.

## ANNEXES

Tableau 1 : Effectifs féminins et taux de féminisation dans la métallurgie de la Seine 1906-1936

Ouvrières et employées ayant un emploi (Métaux ordinaires)					
	1906	1921	1926	1931	1936
Paris	7.018	19.994	27.997	25.863	22.376
Banlieue	3.063	19.480	23.824	35.640	32.234
Total Seine	10.081	39.474	51.821	61.503	54.610
Taux de féminisation (Métaux ordinaires)					
	1906	1921	1926	1931	1936
Paris	7,5	14,6	16,6	16,1	17,9
Banlieue	7,2	14,4	13,2	18,5	18,1
Total Seine	7,4	14,5	14,9	17,4	18,0

Sources: Recensements de population

Tableau 2 : Hiérarchie salariale dans la métallurgie parisienne pendant la guerre de 1914-1918 \* en % du taux d'affûtage du manoeuvre masculin

	taux d'affûtage	salaire minimum	hiérarchie salariale
		aux pièces	en %*
Manoeuvres hommes	0F80	1F00	100
Manoeuvres spécialisés (hommes)	0F85	1F00	106
Femmes manoeuvres	0F65	0F75	81
Femmes Manoeuvres spécialisées	0F70	0F85	87,5
Décolleteurs professionnels	1F00	1F30	125
Décolleteuses professionnelles	0F85	1F00	106
Polisseurs professionnels	1F10	1F40	137,5
Polisseuses professionnelles	0F90	1F10	112,5
Soudeurs autogènes	1F00	1F30	125
Soudeuses autogènes professionnelles	0F85	1F05	106
Tapissier sellier professionnel	1F00	1F30	125
Tapissières professionnelles	0F85	1F05	106
Ébéniste vernisseur au tampon	0F95	1F10	119
Vernisseuses au tampon professionnelles	0F80	1F00	100
Bobineuses professionnelles	0F85	1F00	106
Électriciens bobineurs	1F50		187,5

Sources: Tarifs de salaires et conventions collectives pendant la guerre (1914-1918), Office du travail, 1921.

Tableau 3 : Éventail des salaires entre les hommes et les femmes dans la métallurgie parisienne 1914-1938 (salaire féminin en % du salaire masculin de la même catégorie)

	Manoeuvres ordinaires	Manoeuvres spécialisées	
		générique	professionnalisées
1914	55,5	-	
1917	81,2	82,4	
1922	67,8	65,8	
1923	69,2	65,6	
1924	63,0	66,1	
1925	68,3	68,0	72,9
1926	69,9	65,7	70,7
1927	71,5	69,1	75,5
1928	73,0	68,3	75,9
1929	77,0	69,4	77,2
1930	80,1	72,7	80,7
1931	80,8	75,0	83,0
1932	78,7	75,0	82,8
1933	78,6	75,6	83,1
1934	79,1	76,9	85,7
1935	77,8	76,9	85,6
1936	77,8	76,2	85,6
1937	82,9	87,0	92,5
1938	87,2	87,4	92,3

Sources : Enquête sur les taux horaires de salaire, GIM.

Tableau 4 : Les hiérarchies salariales dans la métallurgie parisienne 1914-1938  
(en % du salaire du manoeuvre ordinaire)

							C.C.	
	1914	1917	1922	1925	1936	1936	1937	1938
MO Hommes	100	100	100	100	100	100	100	100
M H (gros travaux)						108		
MO Femmes	55,5	81	68	70	76	85	83	87
MS Hommes	133	106	118	131	123		122	120
O.S. (montage et divers)						122		
O.S. (sur machines)						125		
MS Femmes		88	79	88	94			
O.S. (montage et divers)						98	104	103
O.S. (sur machines)						106	109	107
F professionnalisées					106		113	111
OP Hommes	189	134	162	157	155		141	137
P machines fabrication						144		
P d'outillage						155		
OP Femmes		106	83	93		124		

Sources : Tarifs de salaires et conventions collectives pendant la guerre (1914-1918), op.cit., Enquête sur les taux de salaire du GIM, Convention collective du 12 juin 1936 et additifs du 13 juin 1936.



## questions en débat

### DE LA MESURE DE LA DÉVALORISATION DES DIPLÔMES ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE AUX MESURES DE REVALORISATION DES COMPÉTENCES

Catherine SOFER

Économiste

Université d'Orléans.  
LEO-CRESEP

Les disparités de salaires, ou plus généralement de rémunération, entre hommes et femmes constituent un révélateur crucial des inégalités qui subsistent entre ceux-ci dans le domaine social au sens large, c'est-à-dire incluant les aspects économiques et politiques. Ces inégalités traduisent en effet le triple impact négatif sur les rémunérations des femmes :

- de la division du travail dans la famille et en particulier du poids du travail domestique
- d'un marché du travail historiquement et culturellement plus adapté au travail masculin et régulé en fonction de ses caractéristiques
- d'un déficit de pouvoir politique ou syndical qui rend plus difficile une prise en compte positive et équitable des spécificités de la main d'œuvre et une reconnaissance de son apport.

Chacune des trois communications qui viennent d'être présentées met particulièrement en évidence, avec l'approche propre de sa discipline, l'un de ces trois aspects en apportant une contribution notable à la compréhension des canaux par lesquels passait autrefois, et passe aujourd'hui, la discrimination homme / femme.

Dans la communication de Christel Colin, c'est bien la division du travail, entre homme et femme, au sens large, dans la famille puis sur le marché, par la séparation des emplois, qui apparaît en négatif.

«Le sexe est-il un résidu ? » s'interrogeait Christian Baudelot (1995). C'est à la recherche des composants de ce fameux « résidu » qu'est consacré l'article de Christel Colin. Pourquoi est-ce important de mesurer précisément la manière dont sont valorisées, dans le salaire, l'éducation et l'expérience professionnelle ? Ce n'est pas seulement, en se réfugiant derrière la formule « toutes choses égales par ailleurs », pour être « bien au sec dans les forteresses

Inférentielles des analyses de variance» pour citer encore Christian Baudelot. Il s'agit en réalité de mettre en évidence, quantitativement, la part qui revient à chacune des explications des écarts de salaires homme/femme afin de dégager les instruments de correction des inégalités les mieux adaptés.

La division du travail dans la famille va induire des écarts de niveau d'éducation (encore que de moins en moins), dans l'expérience professionnelle, dans la durée du travail (de plus en plus avec le développement du travail à temps partiel). Ces différents éléments induisent à leur tour des écarts de salaire qui correspondent à la part « expliquée » de ces écarts (environ la moitié de l'écart brut). C'est une « explication » au sens de la théorie économique, qui renvoie à des différences de durée du travail ou de stocks de capital humain accumulé. C'est en ce sens que la division du travail dans la famille apparaît et se mesure "en creux", comme l'effet de ce qui se passe en dehors du marché du travail. Reste l'écart résiduel c'est à dire l'autre moitié de l'écart brut. Ecart résiduel que l'on utilise le plus souvent comme mesure de la discrimination. Cet écart là est attribuable au marché du travail lui-même, précisément à la façon dont ce marché, à partir de caractéristiques productives, apparemment au moins, semblables, génère de l'inégalité : l'article de Christel Colin est très éclairant à cet égard. Il renvoie bien à la difficulté fondamentale de ce passage de l'égalité statistique « toutes choses égales par ailleurs », à la réalité empirique d'un « toutes choses inégales par ailleurs » comme le note Rachel Silvera (1995). Ce que montre Christel Colin, c'est ce que mesure l'économètre, à savoir un rendement différencié pour les hommes et les femmes du capital humain initial, d'une part, et de l'expérience professionnelle d'autre part.

Autrement dit, les diplômes et les compétences ne sont pas autant valorisés en termes de salaires pour les femmes que pour les hommes. Par quels canaux passe cette différence de valorisation ? Par des canaux maintes fois répertoriés mais dont l'article contribue à donner une première idée de l'importance respective même si l'éclairage reste encore bien flou, compte tenu des difficultés statistiques et des différences entre les résultats des études citées.

Fondamentalement, les femmes ne vont pas dans les mêmes entreprises que les hommes (en particulier elles sont beaucoup plus concentrées dans des emplois ou des secteurs moins rémunérateurs) et, sur le long terme, elles n'ont pas les mêmes carrières : pas la même mobilité, pas les mêmes promotions.

On aimerait bien connaître, mais ce sera sans doute pour des travaux ultérieurs, la mesure respective de ces deux effets, car les méthodes pour les réduire ne sont sans doute pas les mêmes. Par exemple, les programmes d'équité salariale présentés par Marie-Thérèse Chicha sont plutôt destinés à corriger les effets de concentration que les effets de carrière.

Pour qu'on arrive un jour, ou non, à mesurer finement quelle part des écarts de salaire homme/femmes est due aux différences entre emplois, entre secteurs ou entre carrières, il est indispensable de décrire et de comprendre précisément comment se constituent ces écarts. Tel est l'objet commun des articles de Catherine Omnès et de Marie-Thérèse Chicha, le premier dans une perspective historique, le second avec une approche plus opérationnelle et militante. On quitte un éclairage centré sur l'aspect « marchand » du marché du travail pour aborder les modes concrets, quotidiens, de la fixation des salaires.

Comme le montre bien Catherine Omnès, marchés et institutions interagissent systématiquement dans cette fixation : c'est la forte expansion du secteur de la métallurgie, donc le marché, qui induit une forte demande pour le travail des femmes en 1915. Demande qui s'inscrit dans l'industrie de guerre d'abord, sous l'impulsion de l'Etat, puis se développe fortement dans l'après-guerre. Cette forte demande induit à son tour une hausse des salaires des femmes en termes absolus aussi bien que relatifs (par rapport à d'autres secteurs comme relativement aux salaires masculins).

Mais parallèlement, la fixation des salaires est étroitement codifiée. C'est vrai chez les métallurgistes parisiennes du début du siècle comme dans les entreprises d'aujourd'hui. Comme le montrent aussi bien Catherine Omnès que Marie-Thérèse Chicha, les modes de classification professionnelle et les méthodes d'évaluation des fonctions ou des compétences incorporent, dans la réalité ou potentiellement, toutes sortes de préjugés discriminatoires implicites ou explicites.

D'une certaine manière, c'est une "success story" que nous raconte Catherine Omnès avec les métallurgistes parisiennes puisque, sur la période qu'elle étudie, on voit se créer une élite ouvrière féminine dotée de salaires particulièrement élevés, de qualifications accrues et dont les écarts de salaire avec les hommes se resserrent largement. Certes, les nuages s'accumulent sur le tard avec, à la fin des années 20, la disparition de la catégorie des ouvrières professionnelles et l'appauvrissement de la nomenclature des professions féminisées en 1936. Mais ces concentrations et cette ségrégation ne se sont pas (on devrait plutôt sans doute dire pas encore) traduites par une infériorité en terme de salaires, au contraire. Alors, on a envie de demander, qu'est-il arrivé par la suite à

ces privilégiées qu'étaient les bobineuses, décolleteuses, fraiseuses, tourneuses et autres ferblantières ?

A la fin du XXème siècle, l'inéquité dans la valorisation des compétences par les classifications et les nomenclatures est moins ouverte, plus sournoise (ce qui somme toute constitue un progrès) mais elle n'a pas disparu.

Marie-Thérèse Chicha en démonte pour nous les mécanismes. Par le biais des méthodes d'évaluation utilisées dans les entreprises, les qualifications et les compétences "féminines" sont systématiquement sous-évalués, sous-signalés dans leur étendue et sous-pondérées par rapport aux compétences les plus souvent mises en oeuvre dans les emplois masculins.

De même que pour les ouvrières métallurgistes du début du XXème siècle, cette situation provient des préjugés, d'une culture encore largement empreinte de stéréotypes misogynes, puisque les femmes elles-mêmes y concourent parfois comme le montre bien Marie-Thérèse Chicha, mais elle résulte aussi clairement d'une situation de pouvoir : au-delà des études scientifiques, de la diffusion de l'information sur les mécanismes en question et des dispositions légales canadiennes (dont on peut signaler au passage qu'elles n'ont pas leur équivalent en Europe, sauf peut-être en Suisse), encore faut-il pour les faire disparaître une réelle volonté et un réel pouvoir.

J'ai envie d'ajouter que le pouvoir en démocratie, c'est avant tout le nombre. Jusqu'à récemment, le nombre de femmes susceptibles d'exercer une pression à la baisse sur les écarts de salaire, à la hausse sur la mixité des emplois et sur les promotions, était croissant. Les économistes, dont les raisonnements reposent en règle générale sur l'individualisme méthodologique, croient beaucoup aux incitations. Or en France, depuis quelques années,

on a multiplié les désincitations au travail pour les femmes : abattement des coûts du travail à temps partiel, allocation parentale pour le 2ème enfant, et peut-être bientôt plafonnement des allocations familiales . Mais s'il y a une leçon que j'ai retenue de l'histoire des ouvrières métallurgistes du début du siècle c'est qu'en matière de travail des femmes, il y a des époques de progrès mais il peut y avoir aussi des retours en arrière.

#### BIBLIOGRAPHIE

BAUDELLOT C. « le sexe est-il un résidu ? »  
*Cahiers du MAGE*, 2/95, 1995.

SILVERA R. « Différences, Inégalités et discriminations salariales. »  
*Cahiers du MAGE*, 2/95, 1995.

## Repères bibliographiques

**Salaires, compétences et qualifications** par Anne-Marie Daune-Richard  
sociologue  
LEST-CNRS Aix-en-Provence

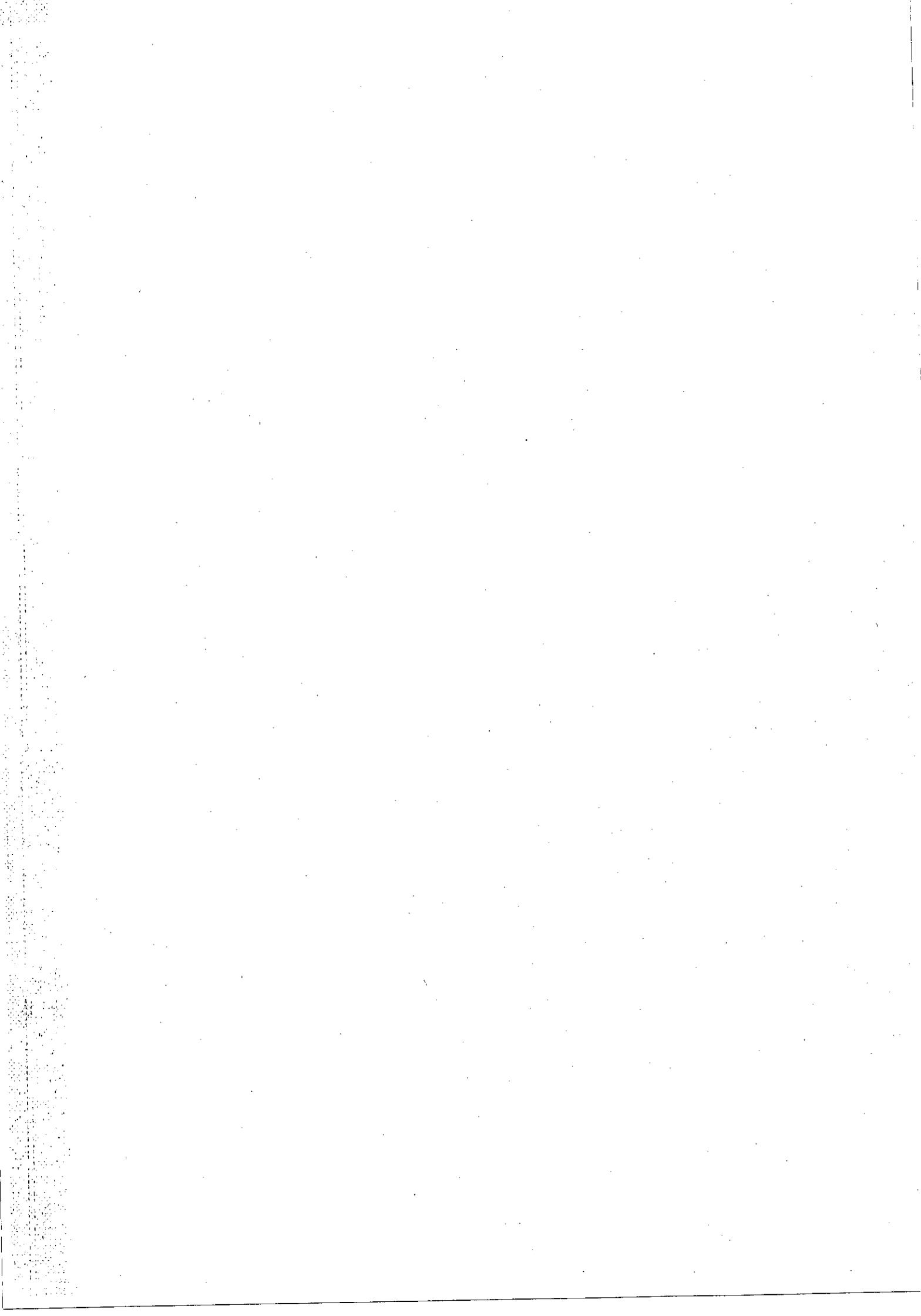
- ANDERSON C. D. et TOMASKOVIC-DEVEY D. (1995), "An Exploration of Organizational Processes that Exacerbate and Erode Gender Earnings Inequality", *Work and Occupations*, vol.22, n°3
- BAUDELOT C. et GLAUDE M. (1989), "Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant?", *Economie et statistique*, 225.
- BAYET A. (1996), "L'éventail des salaires et ses déterminants", *Données sociales*. INSEE. p.190-198 ; (1996), "Carrières continues, carrières incomplètes et salaires", *Economie et statistique*, 299
- Bulletin sur les femmes et l'emploi dans l'UE*, 1994, 5.
- Les cahiers du Mage*, 1995/2, Dossier: « Salaires: toutes choses inégales par ailleurs? » (sous la responsabilité de Anne-Marie DAUNE-RICHARD et Catherine SOFER).
- COLLETAZ G. et RIBOUD M. (1988), *Offre de travail et salaires féminins*, PUF, Collection Université d'Orléans
- CROCQUEY E. (1995), "La formation professionnelle continue: des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme", *Travail et emploi*, 65.
- EYRAUD F. (1993) "Egalité de rémunération et valeur du travail dans les pays industrialisés", *Revue internationale du travail*, vol. 132, n°1.
- GALLAND O. et ROUAULT D. (1996), "Des études supérieures inégalement rentables selon les milieux sociaux", *INSEE Première*, 469.
- GADREY N. (1993), *Femmes et hommes au travail*, L'Harmattan.
- KATZ C. et BAITSCH C. (1996), *L'égalité des salaires en pratique. Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV*. Genève: Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes.
- LHÉRIER J.-L. (1992), "Les déterminants du salaire", *Economie et statistique*, 257.
- Goux D. (1991), "Coup de frein sur les carrières", *Economie et statistique*, 249.

- GOUX D., MINNI C. et LECLERC J.-Y. (1996), *Formation, emploi salaires, Commission des Comptes et des Budgets Economiques de la Nation*, tome 2. Ministère de l'Economie et des Finances
- LAULHÉ P. (1988), 1980-85: "Les difficultés de l'insertion", *Economie et statistique*, 216 ; (1990), "Quatre millions d'actifs ont 30 ans de carrière", *INSEE Première*, 99.
- NOHARA H. (1995), "Les bas salaires, l'organisation du salariat et l'équité salariale: le cas du Japon", in: BENAYOUN, Georges (sous la responsabilité de), *L'analyse économique des bas salaires et des effets du salaire minimum*, L'Harmattan;
- PFEFFER J. et ROSS J. (1990), "Gender-based wage differences: the effect of organizational context", *Work and Occupations*, vol.17, n°1.
- RUBERY J. (1992) "Pay, Gender and the Social Dimension of Europe", *British Journal of Industrial Relations*, 30/4.
- RUBERY J., FAGAN C. (1993), *Fixation des salaires et ségrégation sexuelle dans l'emploi dans la Communauté européenne*, Rapport pour la Commission européenne, DG V/A/3, Unité pour l'égalité des chances
- SILVERA R. (1996), *Le salaire des femmes: toutes choses inégales...* La documentation Française.
- SIMONNET V. (1996), "Mobilité professionnelle et salaire: des différences entre hommes et femmes", *Economie et statistique*, 299.
- SOFER C. (1985) *La division du travail entre hommes et femmes*, *Economica* ;(1990), "La répartition des emplois par sexe: capital humain ou discrimination?", *Economie et prévision*, 299

2

Réduction, diversification et éclatement des temps de travail

|| Sous la responsabilité de  
|| Rachel Silvera



# introduction

par  
Rachel Silvera  
Économiste  
Set-Metis - Université Paris I

Réduction, diversification et éclatement des temps de travail quels enjeux pour les femmes ?

En France, les débats et les pratiques sur les modes de gestion du temps de travail connaissent depuis les années 90 de nouvelles impulsions, que ce soit à l'initiative des entreprises (développement de mesures d'aménagement du temps), en concertation avec les syndicats (accord interprofessionnel d'octobre 1995 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou accords locaux de "partage"), ou enfin du fait de la politique de l'emploi (Loi quinquennale de 1993, Loi Robien de 1996).

On assiste ainsi à une très forte diversification des formes de flexibilité du temps : temps partiel hebdomadaire, annualisé et "bonifié" aménagement et/ou réduction du temps de travail, modulation et annualisation du temps, etc.

Or, il est important de souligner que les enjeux concernant la division sexuée du marché du travail sont totalement absents de ces débats<sup>1</sup>, ou n'apparaissent que dans l'optique d'une soi-disant conciliation entre la vie professionnelle et familiale des femmes.

Le développement de certaines formes de flexibilité s'explique pourtant par les modes spécifiques de gestion des catégories de main-d'oeuvre et tout particulièrement féminines. Ces stratégies s'appuient largement sur la division sexuelle du marché du travail et la renforcent. Des travaux récents ont ainsi souligné à quel point le partage du travail s'élaborait désormais sur « les lignes de fracture renvoyant aux caté-

<sup>1</sup> Voir l'introduction de H. HIRATA à l'ouvrage collectif, *Femmes et partage du travail*, Syros, 1996.

gories de sexe et d'âge »<sup>2</sup>. L'opposition sur les formes sexuées de partage de travail se situe en effet entre deux modèles : d'un côté, pour les hommes, des formes négociées et collectives, relativement égalitaires de réduction du temps de travail - on pourrait parler de "masculin-pluriel", de l'autre, des formes individuelles et discriminantes, dans la plupart des cas, de temps partiel - du "féminin-singulier"<sup>3</sup>.

L'objet de ce séminaire est de poursuivre la réflexion sur l'articulation entre les pratiques actuelles de gestion du temps au niveau des entreprises et la division sexuée du marché du travail. Il s'agit de réfléchir à l'impact de certaines formes d'aménagement du temps (le temps partiel, le travail de nuit et la réduction collective du temps de travail) sur les logiques de genre et d'observer si le clivage "masculin/collectif-féminin/individuel" est toujours pertinent. Notre objectif est de plus d'intégrer des expériences européennes en la matière, en particulier l'Allemagne, souvent citée en référence, notamment à travers l'expérience de Volkswagen. Comment ces pratiques intègrent-elles ou non la logique de genre ? Existe-t-il, comme en France, des formes spécifiques d'aménagement du temps de travail qui concerneraient davantage les femmes ?

Trois axes de réflexion traversent les textes présentés dans ce cahier :

- En premier lieu, l'articulation entre les logiques collectives et individuelles est présente. Par exemple, un accord collectif incite parfois au développement de mesures individuelles dont les ré-

percussions ne sont pas toujours maîtrisées.

- En second lieu, ils posent tous, à des degrés divers, le problème de l'articulation entre le choix et la contrainte. Ils s'interrogent sur ce qui se cache derrière le volontariat, que ce soit pour le travail de nuit ou pour le temps partiel.

- Enfin, les expériences relatées introduisent la question du hors travail, et de ses relations au travail et au temps de travail. Les liens entre le "dedans" et le "dehors" de l'entreprise sont au coeur de ces analyses.

Le texte de Jennifer BUE, sociologue au Ministère du Travail - DARES, et Dominique ROUX-ROSSI, juriste au C.N.A.M, présente une étude sur l'application d'accords développant le travail de nuit des femmes. Il offre un double intérêt pour notre problématique :

- tout d'abord, sur le plan du collectif - individuel : ces accords de nature collective renvoie en fait à des nouvelles formes de discriminations individuelles : moins entre hommes et femmes - sur ce plan, le travail de nuit des femmes permet une homogénéisation des conditions d'emploi - mais plus *entre* femmes - volontaires ou non - et finalement en fonction de leur situation personnelle - notamment familiale.

- Ensuite, sur la motivation des femmes à "choisir" le travail de nuit des femmes (puisque'il est sur la base du volontariat). Contrairement à ce que disent les directions, ce n'est pas d'abord le temps libre ou la famille qui justifierait cette demande, mais bien plutôt la situation de l'emploi ou la rémunération. Selon ces auteurs, le travail de nuit des femmes n'est pas un moyen d'accéder à des emplois réservés aux hommes et donc d'avancer vers l'égalité, mais plutôt le prix à payer pour conserver son emploi ou sa rémunération.

Avec Hartmut SEIFERT, économiste allemand au WSI à Düsseldorf, on passe réellement du dedans au dehors. Il

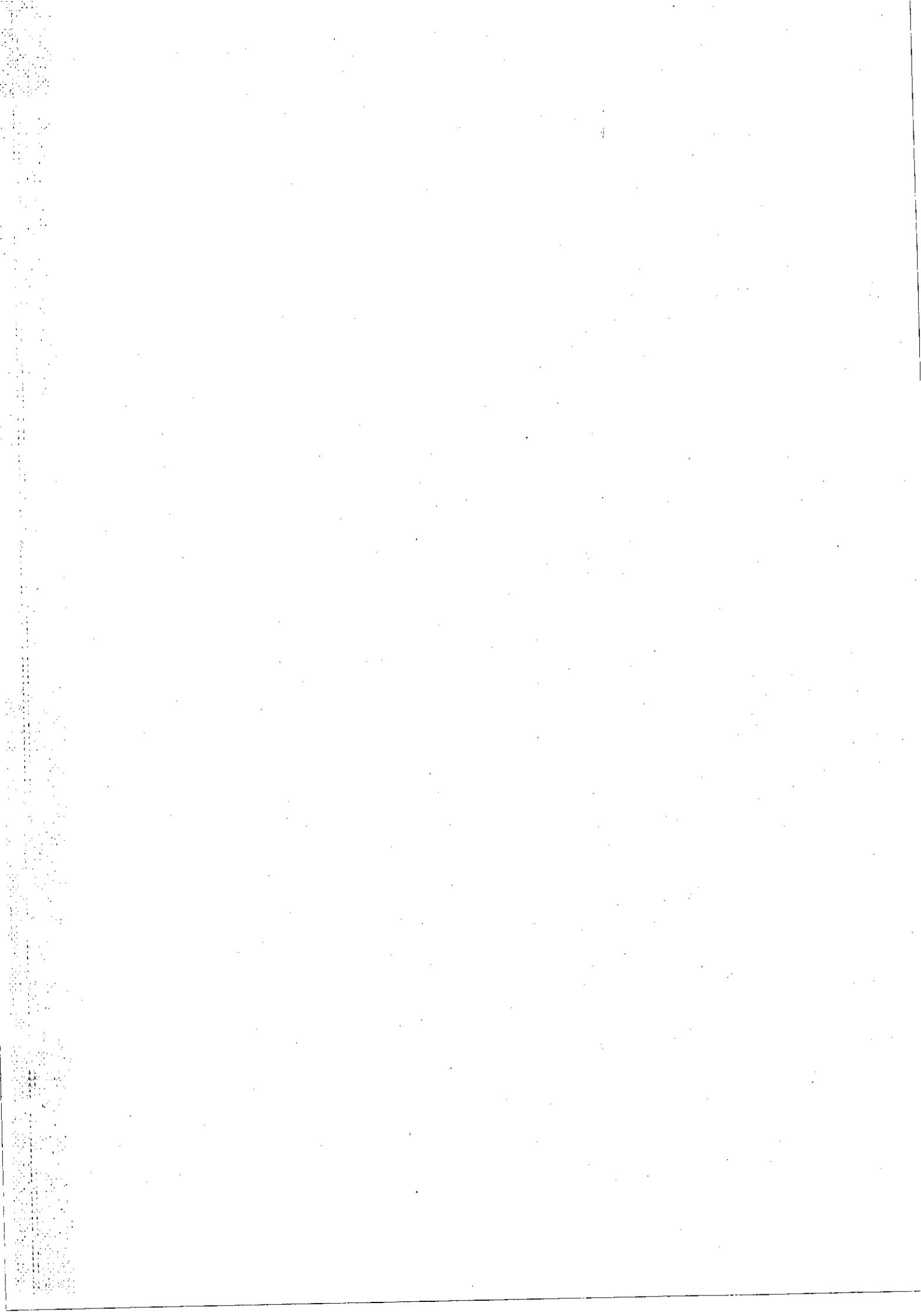
<sup>2</sup> C. BLOCH-LONDON, J. BUÉ, T. COUTROT, « Partage du travail : masculin pluriel ou féminin singulier ?, in *Femmes et partage du travail*, op. cit.

<sup>3</sup> Selon les expressions de C. BLOCH-LONDON, J. BUE, T. COUTROT, op. cit.

s'agit en effet d'observer les conséquences de la forte réduction du temps de travail à Volkswagen, associée à une réduction de salaire élevée, sur les modes de vie des salariés. L'hypothèse centrale est que le degré d'acceptation des salariés est lié aux différences de sexe et aux conditions de vie. Plus précisément, et pour renvoyer au débat initial, les chercheurs du WSI analysent la réduction du temps de travail collective comme un moyen de rééquilibrage des temps sociaux et notamment de la division sexuée des tâches domestiques. Or les résultats de l'enquête s'avèrent sur ce plan très pessimiste : plutôt qu'un changement, la réduction du temps de travail se traduit par un renforcement des clivages antérieurs. Excepté peut-être pour un groupe d'hommes, les plus jeunes, chez qui les enfants semblent modifier la division sexuée du travail domestique.

Enfin, le troisième texte de Nathalie CATTANEO, sociologue au GEDISST - IRESCO, est centré sur le temps partiel dans deux secteurs particuliers : l'hôpital et le commerce. Dans cette analyse, les trois axes de notre problématique sont totalement présents : le "choix" de certaines infirmières de passer à temps partiel renvoie en effet aux conditions de travail (semaines longues) et pas seulement à des contraintes d'ordre familial. De même, à travers l'articulation entre "disponibilité permanente professionnelle et domestique", elle montre bien les conséquences - parfois désastreuses - du temps partiel dans le travail, mais aussi hors du travail.

Au total, ces trois études nous offrent de nouvelles perspectives de réflexion sur les enjeux de l'aménagement et de la réduction du temps de travail pour les femmes. A l'heure où ces débats prennent un nouvel essor, en France et en Europe, il est temps que cette dimension soit réellement intégrée dans l'ensemble des recherches menées dans ce domaine, mais aussi au sein des pratiques des acteurs sociaux.



## **NÉGOCIATIONS ET COMPROMIS AUTOUR DU TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES : LE CAS DE L'INDUSTRIE**

par

Jennifer Bué

chargée d'études au  
Ministère du travail-DARES

et

Dominique Roux-Rossi  
chercheur en droit social  
CNAM

**E**n France, le travail de nuit des femmes dans l'industrie a été interdit par la loi du 2 novembre 1892, à la fois dans un souci de protection des femmes en tant que reproductrices et de protection des emplois masculins (Code du trav., art.L 213-1). Était considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 22h et 5h. Au fil des années, de nombreuses dérogations ont autorisé le travail de nuit des femmes dans certains secteurs sans remettre en cause le principe de l'interdiction. En 1987, la loi du 19 juin permet une nouvelle dérogation plus générale à cette interdiction à la double condition que des accords soient négociés et signés sur ce thème au niveau de la branche et de l'entreprise. C'est dans ce cadre que nous avons effectué une étude en entreprises afin d'analyser les modalités d'application de cette loi et la mise en oeuvre des accords.

Depuis, une décision de la Cour de Justice des Communautés Européennes du 25 juillet 1991, a considéré que la directive européenne 76/207 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi interdisait de poser en principe législatif une interdiction généralisée du travail de nuit des femmes, alors qu'il n'existait aucune interdiction du travail de nuit pour les hommes. En conséquence, le dispositif juridique d'interdiction du travail de nuit des femmes, bien qu'il subsiste encore dans le Code du Travail, n'est plus applicable; de fait, à partir de cette date, le travail de nuit des femmes est possible dans n'importe quelle condition et dans toute entreprise.

En février 1992, la France, sommée par la Commission des Communautés Européennes, dénonce la convention n°89 de l'OIT qui interdit le travail de nuit des femmes, convention que la France avait ratifiée en 1953.

Le 13 mars 1997, la CJCE a rendu un arrêt dans lequel il est estimé que la

France a manqué à ses obligations communautaires en maintenant l'article du Code du Travail qui interdit le travail de nuit des femmes. Une concertation avec les partenaires sociaux doit être engagée pour aboutir à une mise en conformité avec les directives européennes et à un projet de loi.

Cependant, les questions posées par le travail de nuit des femmes restent toujours d'actualité : quels sont les effets de la suppression de cette interdiction sur l'emploi féminin, en terme de discrimination, et quelles en sont les incidences sur l'organisation du temps de travail des hommes et des femmes dans les entreprises?

En effet le travail de nuit des femmes soulève des problèmes dans trois directions :

- relatifs au travail : emploi, chômage, qualification, organisation et aménagement du temps de travail;
- relatifs au travail de nuit : travail en équipes, continu, semi-continu, postes fixes ou alternants;
- relatifs aux femmes : travail des femmes, vie professionnelle et extra-professionnelle, emploi des femmes, égalité, mixité, discrimination.

## I . STRATEGIES DES ACTEURS

L'interdiction du travail de nuit des femmes dans les entreprises fonctionnant la nuit entraînait une dualité des régimes de temps de travail pour les hommes et pour les femmes : les équipes de nuit étaient réservées aux hommes. Dans les entreprises fonctionnant avec un système de trois équipes ou plus, les femmes travaillaient exclusivement en deux équipes alternantes (matin/après-midi), les hommes, soit en trois équipes alternantes ou plus (dont une la nuit), soit en équipes de nuit fixes. Il y avait donc un double mode de gestion des contrats masculins et féminins.

La question de l'introduction du travail de nuit pour les femmes renvoie donc à des problèmes d'organisation du travail et d'aménagement du temps de travail.

### Les directions d'entreprises

#### *Des entreprises hétérogènes*

Les contextes dans lesquels se situent les entreprises ayant recours au travail de nuit des femmes sont très diversifiés, en particulier en fonction :

- de la situation économique : entreprises plutôt en expansion n'ayant pas procédé à des licenciements importants dans les dix dernières années, entreprises en équilibre ou en expansion mais après des restructurations importantes avec licenciements, entreprises en situation instable malgré des restructurations et des licenciements.
- des secteurs de fabrication, les types de production et le développement des nouvelles technologies qui pèsent sur les contraintes d'organisation du travail auront des poids différents dans les motivations de mise en place ou d'expansion du travail de nuit.
- de la structure par sexe et de la qualification des emplois ainsi que des besoins plus ou moins importants de femmes la nuit : dans certaines entreprises, des qualifications ou des postes sont occupés exclusivement par des femmes.

#### *Des motivations homogènes*

Malgré la diversité des situations, les arguments évoqués par les directions pour la mise en place du travail de nuit des femmes sont assez homogènes d'une entreprise à l'autre.

Ces motivations sont de deux ordres :

- Celles qui justifient le recours au travail en équipe de nuit:

Elles sont essentiellement de type économique : surcroît d'activité, saisonnali-

té, rentabilité des moyens de production, amortissement des investissements. La réponse à la demande est l'argument premier toujours invoqué, que ce soit pour répondre à un surcroît d'activité ou à des fluctuations saisonnières plus ou moins prévisibles. Pour toutes les entreprises, il s'agit d'augmenter la productivité.

On peut résumer ainsi les motivations principales avancées par les directions pour justifier le recours au travail de nuit :

- répondre à une demande saisonnière: le travail de nuit permet d'augmenter la production sans équipements supplémentaires et de répondre aux fluctuations saisonnières sans constituer des stocks trop importants

- répondre à des fluctuations de la demande : l'organisation en flux tendu de certaines entreprises implique un travail de nuit flexible plus ou moins important selon les périodes.

- répondre à une augmentation de la demande : les équipes de nuit sont mises en place conjointement pour répondre aux exigences d'un marché en progression et pour amortir la modernisation des équipements.

- augmenter la production et réduire les coûts : les entreprises ayant procédé à des investissements importants mettent en avant la nécessité d'amortir les nouveaux équipements.

- Celles qui justifient le recours à la main d'oeuvre féminine pour ce type d'organisation du travail :

Elles tiennent surtout à la répartition sexuée des emplois:

- l'argument de la structure des emplois: les femmes sont majoritaires dans certaines catégories ( le plus souvent ouvrières non qualifiées) et dans ce cas, sans travail de nuit des femmes, il faudrait licencier des femmes pour embaucher des hommes. C'est le cas dans l'électronique et dans l'agro-

alimentaire ou dans des entreprises qui ont choisi d'étendre le travail en continu (impliquant le travail de nuit) à l'ensemble des emplois de l'entreprise.

Certains emplois sont considérés comme exclusivement féminins et ne peuvent être tenus que par des femmes, soit par tradition, soit parce que les hommes n'auraient pas une assez grande dextérité. Il est significatif que cet argument ne fait pas l'unanimité dans les entreprises et que la contrainte technique évoquée est souvent discutable.

- l'argument de l'égalité professionnelle: celui-ci est presque toujours évoqué sous l'angle de l'égalité de traitement: il faut que les femmes puissent travailler la nuit pour bénéficier des mêmes conditions d'emploi que les hommes et des primes de nuit.

### Les stratégies sous-jacentes

Derrière les motivations exprimées, c'est en analysant les mesures d'aménagement du temps de travail et de gestion du personnel dans lesquelles le travail de nuit des femmes s'insère, que l'on peut dégager les stratégies des entreprises.

#### - *Un outil de flexibilité*

Le travail de nuit des femmes se présente comme un outil de flexibilité inséré dans un processus global: il est souvent associé à d'autres formes d'aménagement du temps de travail ( équipes de fin de semaine, heures supplémentaires, semaines comprimées, modulation, limitation des congés à certaines périodes, temps partiel, continu économique, augmentation de l'amplitude de la journée de travail) et plus généralement à des mesures de gestion du personnel ( contrats à durée déterminée, intérim ).

Les entreprises étudiées se situent plus dans une logique d'augmentation de la durée d'utilisation des équipements

que dans une logique de flexibilité ( le travail de nuit est plus souvent associé aux équipes de fin de semaine qu'à la modulation). Néanmoins, dans certains cas, la participation des femmes au travail de nuit se fait d'une façon plus flexible que celle des hommes : les femmes travaillent la nuit à certaines périodes en fonction des besoins, d'une manière irrégulière, alors que les hommes de ces mêmes entreprises y sont astreints de manière permanente.

L'objectif des employeurs est une homogénéisation des capacités de recrutement, qui leur permet de recruter de nuit indifféremment des hommes ou des femmes, selon les besoins en qualification, et d'adapter le personnel de l'entreprise aux besoins de la production.

*- Le travail de nuit des femmes "en prudence".*

Les établissements utilisateurs du travail de nuit des femmes sont assez isolés : seuls dans leur région, souvent seul établissement dans l'entreprise. La plupart des directions ont des stratégies prudentes, visant à une mise en place progressive du travail de nuit des femmes : il est rare que l'ensemble des femmes de l'entreprise soient concernées, le plus souvent elles sont peu nombreuses et le travail de nuit des femmes n'est pas implanté dans tous les ateliers. Cependant, bien qu'elles l'expriment plus ou moins ouvertement, les directions d'entreprise envisagent le travail de nuit des femmes à long terme et prévoient d'en augmenter le volume si le besoin s'en fait sentir.

Les employeurs cherchent à mettre en place le travail de nuit des femmes tout en jouant un jeu légaliste et contractuel ; ils l'imposent, mais en mettant les formes : négociations, accords, volontariat, sans oublier les arrangements informels. Un délégué syndical décrit ainsi sa direction : "on a une direction qui

fait les choses en douceur, mais qui les fait", phrase qui s'applique assez bien à toutes les entreprises étudiées.

Les directions, bien relayées par leur hiérarchie, utilisent au mieux leurs atouts (défense de l'emploi, volontariat) pour créer un consensus autour des intérêts de l'entreprise. Le plus souvent, les directions ne lancent pas le processus de mise en place du travail de nuit des femmes sans s'assurer auparavant du volontariat d'une partie des femmes. Dans presque toutes les entreprises, la petite hiérarchie affirme avoir consulté les femmes d'une manière informelle (parallèlement aux syndicats) pour s'assurer l'appui de quelques femmes acceptant de travailler la nuit.

### Les syndicats

#### *Le poids des contraintes*

Les entreprises visitées se caractérisent en général par des climats sociaux assez peu conflictuels : ce sont des entreprises dans lesquelles les relations directions-syndicats sont généralement basées sur une pratique de négociation

Les thèmes mobilisateurs des syndicats sont l'emploi et les salaires sur lesquels ils se savent entendus par les salariés. Mais un thème complexe et ambigu comme le travail de nuit des femmes est peu propice à la mobilisation. Les syndicats n'ont jamais l'initiative sur ce thème (comme sur presque tout ce qui concerne l'aménagement du temps de travail) et exceptionnellement reprennent à leur compte, à contre coeur, la revendication de quelques femmes. Les sections syndicales sont prises en porte à faux entre les intérêts de l'entreprise exprimés par les directions, la défense de l'emploi, la volonté des femmes et les positions de principe de leurs syndicats. Les contradictions induites par ces différentes pressions les

mettent dans une position difficile pour élaborer une stratégie active en matière de travail de nuit des femmes. Ils se sont souvent sentis "mis devant le fait accompli" (termes employés par un délégué syndical).

Par rapport aux employeurs, ils sont dans un rapport de forces inégal, ceux-ci sachant très bien que les syndicats ne pourront pas mobiliser les salariés contre le travail de nuit des femmes, lorsque l'emploi en est l'enjeu principal. Les syndicats, sauf la CGT, ne remettent jamais en cause l'extension du travail de nuit bien qu'ils en reconnaissent les nuisances ; le travail de nuit est, en tous cas dans les entreprises étudiées, synonyme de maintien ou d'extension de l'emploi et de bonne santé ou de survie de l'entreprise.

Lorsqu'ils consultent leurs unions syndicales ou leurs fédérations, ils sont confrontés à une position qui tient compte de débats idéologiques, mais peu des réalités qu'ils rencontrent dans l'entreprise et des moyens dont ils disposent pour agir. Par exemple, l'enjeu des conséquences du travail de nuit sur la santé a une place bien particulière dans le débat sur le travail de nuit des femmes : mis en avant par les confédérations syndicales comme argument de lutte contre l'élargissement du travail de nuit aux femmes, il est quasiment absent des négociations d'entreprise. Il leur est conseillé soit de s'opposer au travail de nuit des femmes, soit de négocier pour obtenir des garanties ou des compensations importantes.

Ainsi, le travail de nuit n'est pas une revendication unifiante<sup>1</sup> à laquelle l'ensemble des salariés adhèrent, contrairement aux conditions de travail et aux salaires ; il n'y a jamais consensus chez les salariés sur cette question et les

syndicats ne peuvent s'appuyer sur une base homogène.

Dans toutes les entreprises, il y a eu des volontaires à des degrés divers ; pour les syndicats, la satisfaction d'intérêts individuels supplante la notion d'intérêt collectif. A partir du moment où ils s'appuient sur un volant de volontaires pour signer un accord pouvant engager l'ensemble du personnel, les syndicats se trouvent forcément dans une situation ambiguë, car il existe dans tous les cas également des non-volontaires dans l'entreprise et ils doivent prendre une décision qui est un compromis entre des intérêts divergents.

Même si le volontariat est une clause presque toujours présente dans les accords, les syndicats sont conscients de la relativité de cette notion et de la difficulté à être véritablement garants de son application.

Les syndicats fondent la légitimité de leur acceptation du travail de nuit des femmes, d'une part sur la défense de l'intérêt de l'entreprise, sa survie, son maintien, ou son expansion qui sont profitables aux salariés sur le plan de l'emploi et, d'autre part, sur le fait qu'il y a des volontaires.

La logique qui prévaut est de signer des accords, en principe limités aux volontaires (donc répondant à des intérêts individuels) au nom de l'intérêt collectif de défense de l'emploi. N'y aurait-il pas un déplacement du fondement de l'action collective des syndicats, qui était basée auparavant sur la défense des salariés en opposition aux dirigeants d'entreprise, et qui évoluerait vers la défense de l'intérêt de l'entreprise, considérée comme une entité à part entière, dont l'équilibre économique assurerait l'intérêt général? Cette logique qui subordonne le social à l'éco-

<sup>1</sup> J.D. REYNAUD, (1989), *Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, p. 266 sqq.

nomique, se retrouve dans d'autres négociations sur le temps de travail.<sup>2</sup>

### Les femmes

#### *De la revendication à l'opposition*

Les femmes concernées par le travail de nuit des femmes sont le plus souvent des ouvrières non qualifiées. Elles ne participent jamais directement aux négociations auxquelles elles s'intéressent peu : elles connaissent mal le contenu des accords, et parfois même leur existence, les arrangements possibles au niveau de l'atelier ayant plus de réalité pour elles. Dans la plupart des cas, elles travaillaient auparavant en 2X8 alternants, horaires pénibles et posant déjà beaucoup de problèmes d'organisation de la vie hors travail.

Il n'y a jamais unanimité des femmes sur le travail de nuit des femmes. Leurs réactions sont diversifiées :

- une minorité revendique le travail de nuit des femmes ; elles peuvent dans certains cas avoir une position influente sur la mise en place du travail de nuit des femmes : demandes directes à la direction, prise à partie d'un syndicat non signataire.
- d'autres, de nombre variable se portent volontaires lorsqu'on le leur propose,
- parmi les non-volontaires, certaines sont susceptibles d'être volontaires un jour ou l'autre,
- d'autres, non-volontaires, sont farouchement opposées et craignent l'extension du travail de nuit des femmes ; elles peuvent avoir alors des réactions d'hostilité envers les volontaires.

Bien que les femmes représentent parfois une force non négligeable dans

l'entreprise, on ne peut parler d'acteur collectif, d'une part parce que les positions sont diverses, et d'autre part, parce que l'action, quand elle existe, n'est pas collective (dans le sens où elle produirait un intérêt commun), mais simplement l'agrégat d'intérêts individuels.

#### *Les motivations*

Les raisons familiales et le désir de temps libre souvent mis en avant par les directions comme motivations pour les femmes de travailler la nuit sont en fait quasiment absentes face à l'emploi et l'argent. En effet, les deux motivations principales des femmes sont la rémunération et le maintien ou l'intégration dans l'emploi. Les promotions ou les préoccupations de carrière ne sont pas citées car ne correspondent pas à la réalité. Les motivations hors travail sont le plus souvent au second plan, bien que, pour certaines, des raisons personnelles (garde d'enfants, maris malades, temps libre dans la journée...) aient un poids important dans la décision de travailler la nuit.

D'une manière générale, les femmes qui acceptent le travail de nuit des femmes intègrent les arguments de l'intérêt économique de l'entreprise et sont surtout motivées par l'emploi et le supplément de salaire.

## II - NEGOCIATION DES ACCORDS

Pour que le travail de nuit des femmes puisse être mis en oeuvre, un accord l'autorisant devait obligatoirement être négocié et signé dans l'entreprise. Les clauses de cet accord étaient donc déterminantes.

Les conditions dans lesquelles s'est opérée la négociation ont eu une influence importante sur la nature de celle-ci, ainsi que sur son application ; or, ces conditions varient d'une entreprise à l'autre.

<sup>2</sup> J. Loos, (nov. 1983), "Le syndicat à l'épreuve des expériences d'aménagement du temps de travail", *Journées du GRÉCO*, "L'assise du syndicalisme".

Les enquêtes en entreprises permettent d'appréhender les difficultés auxquelles ont été confrontées les négociations d'entreprise.

### Inégalité des parties

#### *Limites du contrepoids syndical*

En général, deux, rarement plus de trois syndicats négocient avec l'employeur. Il faut préciser que, dans la plupart des cas, la signature des accords par les syndicats ne signifie pas leur approbation du système envisagé ; bien souvent, ce sont les contraintes de l'emploi et celles inhérentes à l'entreprise qui motivent leur adhésion à l'accord et ce, quels que soient les syndicats. En effet, les syndicats ont les mains liées par les problèmes d'emploi mis en avant par presque toutes les directions pour justifier l'instauration du travail de nuit des femmes. Ils peuvent subir également des pressions de la part de femmes volontaires et n'ont pas toujours les moyens de s'opposer, quand bien même ils le souhaiteraient, à la négociation et à la conclusion d'un accord.

L'inégalité des parties et du rapport de force dans la négociation est dans certains cas flagrante et est la conséquence de la faiblesse du contrepoids syndical<sup>3</sup>. D'autre part, le défaut d'exigence d'unanimité des signatures accentue le déséquilibre de cette négociation. Juridiquement, un accord signé par une seule organisation syndicale est applicable à tout le personnel.

#### *Renforcement des prérogatives de l'employeur*

La décision d'instaurer le travail de nuit des femmes émane dans la presque totalité des cas d'une décision de l'employeur, le plus souvent présentée aux

partenaires sociaux, soit comme une alternative obligatoire à des licenciements féminins, soit comme une condition d'embauche de femmes. L'accord est la formalisation de cette décision, à laquelle les syndicats adhèrent ou qu'ils discutent pour obtenir des compensations.

Cette formalisation qui aboutit à conforter le pouvoir de décision de l'employeur en lui donnant une base légitime et reconnue par tous les acteurs, s'effectue dans différentes conditions.

On peut distinguer plusieurs degrés de négociation:

- Le degré zéro de la négociation:

La durée des discussions est brève et correspond à une, au plus deux réunions entre le ou les délégués et l'employeur. Dans ce cas il n'y a aucune négociation, mais seulement entérinement d'une décision de l'employeur.

- Le degré 1 de la négociation:

Des négociations sont réellement engagées entre les partenaires sociaux, même si ce sont les directions d'entreprise qui sont à l'origine du projet et même si les syndicats n'ont guère les moyens de s'opposer au principe de l'introduction du travail de nuit des femmes. Mais une fois ce principe admis, les discussions durent entre un et six mois, et les modalités d'application peuvent faire l'objet d'un compromis (par exemple, volontariat, retour au jour...).

- Le degré 2 de la négociation:

Ce serait une réelle négociation, dans laquelle syndicats et direction discuteraient "à armes égales" du travail de nuit des femmes et dans laquelle les syndicats pourraient infléchir les positions de la direction.

Nous n'avons pas rencontré de négociations de ce dernier type.

Certaines négociations ont pour seul objet d'étendre aux femmes la possibili-

<sup>3</sup> Voir M. COHEN, (1990), "Les inégalités cachées du travail", *Droit social* n°1.

té de travailler la nuit et ne modifient pas le système horaire en place.

D'autres intègrent le travail de nuit des femmes dans une modification globale de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise : généralisation du travail en trois équipes alternantes, extension obligatoire du travail en continu, présentée comme indispensable à la survie de l'entreprise. Dans ces entreprises, la question du travail de nuit des femmes est complètement subordonnée à celle de l'aménagement du temps de travail dont les conséquences touchent l'ensemble des salariés. Notons le cas d'une entreprise dans laquelle la négociation sur le temps de travail, enjeu important, a soulevé des discussions longues et difficiles, alors que la question du travail de nuit des femmes, induite par le nouvel aménagement d'horaires, n'a pas soulevé de débats.

Lorsqu'il y a conflit autour de la négociation, celui-ci se situe sur un autre terrain que l'entreprise; en effet les contestations se sont matérialisées par des recours en justice, sur plainte syndicale.

#### *Inégalités dans le contenu des accords*

Les contenus des accords sont variés et dépendent surtout du degré de négociation :

- certains sont extrêmement évasifs et se bornent à fixer des principes d'ordre général et à renvoyer aux dispositions régissant le travail de nuit dans l'entreprise,
- d'autres détaillent les règles de l'organisation du travail de nuit des femmes ( les systèmes d'équipes, les heures de travail, les pauses et les postes ou ateliers concernés par le travail de nuit des femmes).

Tous les accords prévoient des modalités spécifiques pour le travail de nuit féminin. Toutefois l'importance de ces

modalités est très variable d'une entreprise à l'autre. Il s'agit de clauses:

- relatives au volontariat des femmes présentes dans presque tous les accords,
- relatives aux modalités d'un éventuel retour au travail de jour à l'initiative des femmes, inexistantes dans certains accords, limitées dans d'autres ou réduites aux seuls cas de grossesse,
- relatives à une période d'essai dans le poste de nuit,
- relatives à un suivi médical plus ou moins rigoureux et à l'aménagement du temps de travail en cas de grossesse,
- relatives au type de contrat des femmes travaillant de nuit.

Rares sont les accords prévoyant des avantages supplémentaires pour les femmes travaillant la nuit : jours de congé supplémentaires ou réduction du temps de travail.

Notons que les seules compensations au travail de nuit sont financières et très inégales d'une entreprise à l'autre et que les salariés, hommes ou femmes, ne sont pratiquement jamais consultés sur les modalités du travail de nuit qu'ils auront à effectuer. La rémunération du travail de nuit est identique pour les hommes et les femmes; elle connaît de fortes disparités d'une entreprise à l'autre mais elle n'entre pas dans le domaine de négociation sur le travail de nuit des femmes.

Certains accords instituent un véritable statut pour le travail de nuit des femmes, créateur de droits particuliers, avec notamment la clause spécifique du volontariat.

### III - EFFETS ET BILAN

#### Bilan pour les femmes

Si les compromis que les femmes ont à réaliser entre leur vie de travail et leur vie familiale pèsent relativement peu dans leur décision de travailler la nuit,

par contre, dans le bilan qu'elles en font, elles cherchent à mettre en avant les côtés positifs et à occulter les aspects négatifs. Cette tendance peut s'expliquer à la fois par le fait que ces femmes travaillaient en 2X8 alternants et le travail de nuit des femmes ne leur apparaît pas forcément comme une dégradation des conditions de travail, et par le fait qu'elles travaillent la nuit depuis une période trop courte pour que les effets profonds et à long terme sur la santé, la fatigue, la vie familiale se fassent sentir.

La manière dont sont vécus les nouveaux horaires dépend de l'équilibre que les femmes tentent de maintenir entre les sphères du travail, de la famille et de la vie sociale, en fonction de leur capacité de résistance. Cet équilibre se construit autour des contraintes du travail et souvent aux dépens de la vie hors travail. Le bilan qu'elles en tirent est mitigé et montre l'ambivalence des femmes par rapport au travail de nuit qui se trouve presque toujours être un compromis entre des impératifs difficilement conciliables.

Le fait que la possibilité du retour au jour soit prévue dans l'accord et qu'elle soit effective dans la réalité est facteur de satisfaction ; le travail de nuit fixe est plus apprécié car il permet une meilleure organisation alors que les rythmes alternants sont vécus comme étant perturbants à la fois sur le plan professionnel et familial ; par ailleurs, les femmes qui ont des jeunes enfants sont les plus fatiguées et les moins satisfaites.

D'une manière générale, les femmes ont rarement une opinion tranchée sur le travail de nuit, la majorité s'en accommode.

### **Effets sur l'emploi féminin**

L'instauration du travail de nuit pour les femmes a, sans contestation possible, des effets positifs sur l'emploi féminin,

soit de façon directe, par la création d'emplois qui ont permis le recrutement de femmes, soit de façon indirecte, par le maintien des femmes dans l'emploi ; il est certain que le travail de nuit des femmes a permis d'éviter ou de limiter un certain nombre de licenciements féminins. En considération de la conjoncture économique, et des problèmes d'emploi qui touchent en premier lieu les femmes, l'impact positif du travail de nuit des femmes sur l'emploi des femmes ne doit pas être sous-estimé, et pour nombre d'entre elles, un emploi de nuit est préférable à l'absence de travail.

Le travail de nuit des femmes a permis de supprimer la discrimination à l'embauche qui existait en raison de l'interdiction antérieure et, en conséquence entraîne une plus grande employabilité des femmes et atténue la dualité hommes-femmes au travail puisqu'il n'y a plus d'emplois interdits aux femmes. En ce sens, le travail de nuit des femmes est facteur d'égalité professionnelle et favorise la mixité des emplois.

Il y a une homogénéisation des conditions d'emploi des hommes et des femmes induite par le travail de nuit des femmes et une tendance à l'égalisation dans les modes de gestion de la main d'oeuvre féminine et masculine : contrats masculins et féminins peuvent être gérés sur un pied d'égalité et les femmes qui travaillent la nuit en tirent les mêmes avantages (essentiellement le surplus de rémunération) et souvent les mêmes inconvénients (pénibilité du travail de nuit) que les hommes.

Cette tendance à l'homogénéisation des conditions d'emploi est particulièrement nette dans les entreprises qui ont généralisé les systèmes d'organisation du temps de travail incluant le travail de nuit à l'ensemble des salariés et ont supprimé les régimes de temps de travail exclusivement diurnes (deux équipes), seules périodes pendant lesquelles les femmes pouvaient travailler.

Si le travail de nuit des femmes permet de supprimer ou de réduire certaines discriminations touchant les femmes, notamment à l'embauche, il n'y a pas pour autant évacuation de toute discrimination. Du fait des charges familiales et extra-professionnelles qui pèsent sur elles, un certain nombre de femmes ne peuvent accepter le travail de nuit il y a donc un report de la discrimination sur les femmes non volontaires, particulièrement évident dans les entreprises qui ont généralisé l'extension du travail en équipe impliquant le travail de nuit pour tous et toutes puisque dans ces entreprises, aucun autre choix n'est possible. Cette discrimination qui auparavant, pénalisait les femmes par rapport aux hommes pour l'accès à l'emploi se reporte désormais sur les non-volontaires qui peuvent perdre leur emploi ou ne pas être embauchées.

Il faut noter une autre spécificité du travail de nuit des femmes par rapport au travail de nuit des hommes, c'est qu'il se fait parfois sur un mode plus flexible que celui des hommes. Dans certaines entreprises, les conditions du travail de nuit des femmes dépendent des nécessités des entreprises et sont plus souples que pour les hommes. Ainsi, les rythmes de rotation des femmes seront différents selon l'importance des commandes à assurer.

Enfin, si le travail de nuit des femmes est producteur d'égalité dans l'accès à l'emploi des femmes, il n'engendre pas pour autant ou seulement de façon très faible, davantage d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans la mesure où les emplois de nuit occupés par les femmes sont identiques à leurs emplois de jour, et où ce travail de nuit des femmes ne favorise ni qualification supérieure ni promotion ni revalorisation du travail; par contre, il permet aux femmes de garder leur qualification antérieure. Une véritable égalité professionnelle devrait permet-

tre aux femmes d'accéder davantage aux postes les plus qualifiés essentiellement tenus par des hommes. Actuellement le travail de nuit des femmes n'a pas engendré de véritable féminisation d'emplois masculins, par contre, sans travail de nuit des femmes certains emplois féminins auraient pu être "masculinisés".

## CONCLUSION

On observe donc dans les entreprises une convergence de tous les acteurs autour de la défense de l'entreprise de l'emploi et du développement de la productivité. Le travail de nuit des femmes a été l'un des éléments de cette logique qui implique des choix de solutions concrètes, les grands principes s'effaçant devant les enjeux économiques.

A l'heure actuelle, la question du travail de nuit des femmes n'est plus au centre des débats, probablement, parce qu'elle ne pose plus de problèmes juridiques, et parce que la récession économique a modéré l'essor du travail de nuit. Les débats actuels sont surtout centrés sur d'autres questions relatives au temps de travail (temps partiel, annualisation, réduction...).

# LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL : ENTRE RÊVE ET CAUCHEMAR

par

Nathalie CATTANEO

Sociologue

Chercheure associée au  
GEDISST

**D**ans le cadre de cette séance intitulée "Réduction, diversification et éclatement des temps de travail", je voudrais aborder le problème du travail à temps partiel dont la progression s'accélère de façon vertigineuse depuis le début des années 90.

Je vais présenter ici les principaux résultats d'une enquête empirique<sup>1</sup> montrant à quel point sous la même dénomination de "travail à temps partiel", existent des situations variables dont les deux types extrêmes relèvent, comme l'indique le titre de ma thèse, du rêve ou du cauchemar.

Sachant que le travail à temps partiel renvoie à deux logiques sociales différentes - un travail à temps partiel dit "choisi", un travail à temps partiel imposé - le premier type a été étudié chez les infirmières de l'Assistance Publique,

---

<sup>1</sup> L'enquête s'est déroulée entre 1992 et 1994. L'analyse de contenu s'est effectuée, dans les deux professions, à partir de 45 questionnaires -comportant une centaine de questions fermées et ouvertes- et d'une quinzaine d'entretiens qualitatifs -d'une heure et demi environ-. Les questionnaires et la grille d'entretien comportant les mêmes questions, il a été possible de traiter un grand nombre de réponses à partir d'un échantillon de 60 personnes dans chaque population. L'enquête s'est réalisée non sans difficultés. Dans le milieu hospitalier, elles étaient dues tantôt aux résistances des administrations tantôt au fait que ces dernières se chargeant de la distribution des questionnaires, les retours s'effectuaient mal. Chez les caissières, il y a eu à la fois refus des directions d'hypermarché à l'égard d'une telle enquête, et ouverture grâce au canal syndical. Cependant, se sont manifestées des résistances de la part des caissières -réticences (probablement liées à l'origine sociale des caissières et à leur niveau de formation) vis à vis de réponses écrites à un questionnaire fort long; réticences à exposer la situation à laquelle elles se trouvent confrontées.

qui travaillant à temps complet ont décidé de passer à temps complet; le second type chez les caissières d'hypermarché de la région parisienne, dont le contrat de travail impose le travail à temps partiel. Bien que dans l'un et l'autre cas, le travail à temps partiel corresponde par définition à une réduction de la durée du temps de travail par rapport à la durée légale du temps complet, les contrastes entre les deux situations sont considérables. Notre analyse a permis de montrer que les effets de la diminution du temps de travail salarié varient selon les moyens utilisés pour organiser le temps de travail dans sa durée réduite et les formes qui en résultent.

S'inscrivant dans la problématique de la division sociale et sexuelle du travail, la recherche empirique s'appuie sur trois types de travaux fondamentaux. D'une part, les analyses des stratégies et des pratiques sociales des femmes envers le temps travaillé salarié et domestique, qu'en 1984 D. Kergoat<sup>2</sup> a produites à partir d'une enquête sur le travail à temps partiel dans différents secteurs d'activité. D'autre part, sur les travaux de M. Maruani et C. Nicole<sup>3</sup> effectués en 1989, dans le cadre d'une sociologie de l'emploi qui, à partir d'une analyse des stratégies des employeurs, montrent que le travail à temps partiel constitue une gestion sexuée de la main d'oeuvre. Enfin, sur ceux de D. Chabaud et de D. Fougeyrollas<sup>4</sup>, qui, analysant en 1985 le rapport au temps domestique des femmes, ont élaboré pour le ca-

ractériser, le concept de "disponibilité permanente" à partir duquel nous avons, pour ordonner la partie empirique de ce travail, forgé un outil d'analyse des pratiques professionnelles à temps partiel.

Je formulerais donc l'hypothèse centrale de ma thèse : dans l'une et l'autre profession, le travail et l'organisation du temps de travail imposent aux femmes de s'inscrire dans des logiques de disponibilité permanente comparables à celle qui, selon D. Chabaud et D. Fougeyrollas, structure le temps de travail des femmes dans la sphère domestique. Cette hypothèse a repris à la sociologie de l'emploi l'explication du développement du temps partiel par les stratégies patronales et se fonde sur la problématique de la division sociale et sexuelle du travail pour expliquer pourquoi ces stratégies sont orientées en direction des femmes. Autrement dit, s'agissant du rapport au temps de travail salarié, certains employeurs auraient comme stratégie de mettre en oeuvre dans le salariat une logique classiquement à l'oeuvre dans la sphère domestique.

Pour vérifier cette hypothèse, un outil d'analyse la "disponibilité permanente professionnelle" a été forgé. Centré autour de la caractéristique temporelle, la construction de ce concept s'est révélée pertinente puisqu'il a permis d'analyser et de comparer l'organisation à temps partiel du temps de travail des infirmières et des caissières et l'incidence des deux formes du travail à temps partiel (choisi ou imposé) sur le poids de la disponibilité permanente professionnelle et son impact sur le rapport des salariés au temps travaillé (professionnel et domestique).

La problématique a pu alors se formuler ainsi :

A quelles conditions le travail à temps partiel engendre-t-il des formes allégées ou extrêmement contraignantes de disponibilité permanente profes-

<sup>2</sup> KERGOAT, D. (1984), *Les femmes et le travail à temps partiel*. La Documentation française

<sup>3</sup> MARUANI, M., NICOLE, C., (1989), *Au labeur des dames*, Syros

<sup>4</sup> CHABAUD-RICHTER, D., FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D., SONTONNAX, F., (1985), *Espace et temps du travail domestique*, Méridiens Klincksieck.

sionnelle? Comment la logique de disponibilité permanente professionnelle interfère-t-elle avec celle qui structure la sphère domestique? Ces deux types de logiques - professionnelle et domestique - seront-elles compatibles l'une avec l'autre ou au contraire exclusives l'une de l'autre? Quels en sont alors les effets sur le rapport des salariées à leur travail professionnel, à leur travail domestique?

L'analyse du discours des infirmières montre comment un aménagement individuel du temps de travail, permettant de rompre les cycles de travail trop longs - tel qu'ils sont organisés à l'Assistance Publique à savoir la succession de cycles de deux semaines, à l'intérieur desquels figurent une plage de sept jours de travail consécutifs - peut jouer un rôle déterminant dans l'amélioration des conditions de travail et donc du rapport au travail des salariées dans leur vie professionnelle et domestique.

En poste fixe, les infirmières mentionnent de nombreux effets positifs : le temps partiel, qui introduit une coupure d'un jour fixe de repos dans la semaine de travail, joue un rôle déterminant dans le nouveau rapport au travail, alors que s'émoissait au fil des sept jours consécutifs de travail, la capacité à récupérer et à effectuer un travail de qualité. Ici, au contraire, la diminution de la fatigue et du stress les rendent davantage capables de s'ajuster à la variabilité des tâches, plus assurées dans l'exécution des gestes techniques, plus en mesure d'être à l'écoute des malades et de répondre à leurs demandes de dialogue, plus aptes en un mot à améliorer la qualité des soins. Comment s'étonner alors qu'il y ait pour elle un intérêt et un plaisir retrouvé au travail dans une sorte de seconde jeunesse professionnelle?

Mais cet effet est tempéré par les relations avec l'équipe dont les positions sont contradictoires. En effet, celles

des infirmières qui, ayant choisi le travail à temps partiel 80% ou à mi-temps, ont pu rester dans leur équipe ont des relations variables avec leurs collègues. Elles sont tout à la fois perçues comme des privilégiées disposant de moyens financiers suffisants leur permettant de faire le choix du travail à temps partiel et comme "des bras en moins pour l'équipe". Dans un contexte de pénurie de personnel, la surcharge de travail est importante pour l'équipe puisque les infirmières à temps partiel ne sont pas remplacées. Le statut qui leur est ainsi attribué, par leurs collègues, marqué d'un double sceau du privilège et de la défection explique que dans tous les cas, à temps partiel 80% et encore plus à temps partiel 50% les infirmières se sentent culpabilisées. Elles se sentent de ce fait obligées de "payer le prix correspondant au privilège" en faisant diverses concessions : s'abstenir de prendre des pauses, déplacer la période de leurs congés annuels par exemple. Lorsque l'entente avec l'équipe est encore bonne, ces concessions se négocient avec les collègues : preuve qu'existe toujours une forme de solidarité entre elles. C'est alors qu'il arrive aux collègues à temps complet de confier à l'infirmière à temps partiel qu'elles aimeraient, elles aussi, passer à temps partiel 80% car elles aussi, estiment que les conditions de travail à temps complet sont difficilement supportables. La vivacité des réactions que reçoivent les infirmières à temps partiel de la part de leurs collègues croît en proportion de leur temps d'absence dans l'équipe. Autrement dit, ce sont les infirmières à mi-temps qui, plus que les infirmières à temps partiel 80%, subissent les remarques les plus désobligeantes de l'équipe. Celles-ci s'expriment sous forme ironique et peuvent aller jusqu'à des manifestations d'animosité voire d'hostilité lorsque les tensions augmentent. Mais plus encore, il arrive que les infirmières à mi-temps aient à se battre

pour pouvoir garder leur place dans l'équipe qui tend à les mettre à l'écart. A cette forme d'exclusion, s'ajoute parfois la mise en cause de leur professionnalisme par leurs collègues et notamment les aides-soignantes. Le comportement de ces dernières, se sentant en droit d'opérer un renversement des rôles hiérarchiques et de témoigner du mépris vis à vis de l'infirmière à mi-temps, manifestant qu'elles sont déqualifiées. En outre, les réactions des collègues indiquent qu'à temps partiel les normes du travail ont changé, ce ne sont plus celles du temps complet. Une quantité égale de travail quotidien ne semble plus peser du même poids selon qu'on est à temps complet ou à temps partiel. Ainsi arrive-t-il qu'une infirmière à temps partiel ne se sente pas le droit de prendre une pause après 4h de travail comme le font ses collègues à temps complet.

Le tableau s'assombrit chez les infirmières du "pool des volantes" pour lesquelles l'intensification des contraintes liées à leur affectation flexible d'un jour à l'autre dans différents services interfère avec l'allègement des contraintes de temps résultant de la coupure introduite dans les séquences de travail. Les effets positifs observés chez les infirmières à temps partiel en poste fixes en termes de diminution de la fatigue liée à la réduction de la durée du travail, sont pris dans les effets de la flexibilisation qui résulte de leur affectation quotidienne dans un service différent. La perte d'intérêt au travail, très généralement mentionnée, résulte des difficultés, voire de l'impossibilité où elles sont de s'ajuster aux environnements toujours changeants dans lesquels elles n'ont pas les repères ni les habitudes qui facilitent généralement le travail. En outre, elles ne sont plus en mesure d'assurer le suivi des malades et ne peuvent donc engager avec eux d'autres relations que superficielles. S'agissant de celles qui sont à mi-temps, leur perte d'intérêt pour leur travail est encore

renforcée en raison de l'allongement excessif de la coupure dans les cycles de travail, et du fait qu'on tend à leur réserver les tâches ingrates. On observe que c'est dans ce groupe que s'exprime le plus souvent le désir de quitter la profession, cause ou conséquence du désintérêt au travail. Les infirmières à temps partiel 80%, affectées dans le pool des volantes, décrivent comme leurs collègues à mi-temps, l'impact négatif de la flexibilisation sur le bénéfice apporté par le temps partiel. Ceci explique que la faible amélioration du rapport à leur travail, mentionnée par toutes les infirmières du pool, résulte non pas de la modalité du temps partiel (80% ou 50%) mais de l'affectation flexible dans divers services. Autrement dit, la flexibilité des postes de travail annule en partie les effets positifs que le passage à temps partiel engendre chez les infirmières en postes fixes.

Là aussi, les rapports au collectif de travail sont à prendre en compte. Ils portent également l'empreinte de deux caractéristiques contradictoires. Les infirmières du pool sont, d'une part, considérées comme un "en plus", autrement dit des bras en plus, d'autre part et corrélativement, comme du personnel d'appoint, c'est-à-dire de "simples bouche-trous", et non pas comme les piliers que représentent les infirmières à temps complet dans ces équipes. C'est pourquoi ces dernières peuvent tout à la fois les accueillir à bras ouverts et leur réserver les tâches les plus ingrates, c'est-à-dire le travail qu'elles ne veulent pas faire, témoignage des rapports de force qu'exercent les piliers de l'équipe à l'encontre des infirmières flexibles. Ne faisant jamais partie d'une équipe, les infirmières "volantes" se considèrent et sont considérées comme de "simples bouche-trous".

On le voit, c'est donc la fixité ou la flexibilité du poste de travail qui condi-

tionne les effets du temps partiel sur le rapport au travail des infirmières.

S'agissant de leur rapport au travail domestique les infirmières, qu'elles soient en poste fixe ou dans le pool des volantes, mentionnent que le temps hors travail salarié est consacré en priorité au travail domestique confirmant un résultat connu : le travail à temps partiel entraîne un renforcement de la division sociale et sexuelle du travail. Si une partie du temps dégagé par le passage à temps partiel est affectée par les infirmières aux tâches ménagères, les changements majeurs des formes d'utilisation du temps hors travail salarié concernent avant tout l'importance accordée aux soins et à l'éducation des enfants d'une part, aux activités propres des infirmières d'autre part. Nous avons observé que le travail à temps partiel s'accompagne d'une intensification du travail domestique. A temps complet, les infirmières n'étaient en mesure d'effectuer que les tâches ménagères les plus urgentes et devaient donc faire appel à l'aide de leur conjoint, souvent obligé de prendre en charge une partie des tâches correspondantes. Lorsqu'elles travaillent à temps partiel, disposant de davantage de temps que leur conjoint, elles trouvent "normal" que ces derniers ne continuent pas à les aider : elles effectuent alors la totalité du travail domestique.

Par ailleurs, bon nombre d'infirmières ayant choisi de travailler à temps partiel mentionnent qu'il y a amélioration corrélative des relations qu'elles entretiennent avec leur conjoint et leurs enfants, relations qui, à temps complet, étaient superficielles non seulement par manque de temps mais également de disponibilité en raison des difficultés qu'éprouvent les infirmières à s'extraire psychologiquement de leur profession.

Chez les infirmières à temps partiel, une grande partie du temps hors travail salarié nouvellement dégagé, grâce à la coupure introduite dans l'organisation

du travail infirmier, est consacrée aux soins et à l'éducation des enfants. Désormais, le rythme des enfants n'est plus perturbé par le rythme de travail de leurs mères qui, selon leurs propres termes, vivaient, à temps complet, sur "les chapeaux de roue" et dans une pression telle que les enfants subissaient l'énerverment, le stress généré par la course perpétuelle contre la montre liée à l'organisation du travail des infirmières pendant sept jours d'affilée. La place accordée aux soins et à l'éducation des enfants est d'autant plus forte que bon nombre d'infirmières ont précisément choisi le mercredi comme jour de repos, ajustant ainsi leur emploi du temps à celui des enfants scolarisés afin de pouvoir non seulement partager du temps ensemble, les accompagner dans diverses activités extra-scolaires, mais également assurer un meilleur suivi de leur scolarité dont les conséquences à long terme sur le devenir - notamment professionnel - des enfants sont importantes en une période de crise économique et de dérives possibles des adolescents laissés à eux-mêmes. En effet, celles qui ont des enfants adolescents, affirment que, travaillant à temps partiel, elles sont davantage en mesure d'instaurer un dialogue avec eux, évitant leur isolement et les risques fréquents à l'adolescence de repli sur soi, de pertes de repère ou d'orientation vers la délinquance. Certaines mentionnent également que le travail à temps partiel de la mère présente un autre avantage pour les adolescents : n'étant plus obligés d'assumer une partie des tâches ménagères comme lorsque leur mère travaillait à temps complet, ils peuvent dorénavant se consacrer davantage à leurs études et, encore une fois, mieux assurer leur avenir dans le contexte social actuel. Si cette prépondérance accordée par les infirmières à temps partiel à leur rôle maternel correspond au poids des stéréotypes sociaux de la "bonne mère" auxquels elles se soumettent, elle té-

moigne également d'une forme de satisfaction à voir évoluer les enfants et partager avec eux des moments agréables. Mais elle procède surtout d'une stratégie ambitieuse lorsqu'elles espèrent que leur investissement en temps et en énergie contribuera à la réussite de leurs enfants. Toutes choses qu'elles estimaient impossibles à assumer lorsqu'elles travaillaient à temps complet en raison de l'organisation de leur cycle de travail. De ce point de vue, le choix du temps partiel peut être considéré également comme un choix stratégique dont l'un des objectifs concerne le devenir des enfants.

En outre, de nombreuses infirmières mentionnent que, travaillant à temps partiel, elles sont désormais en mesure de pouvoir s'accorder du temps pour elles-mêmes et ceci, d'autant plus qu'elles travaillent à mi-temps. Cependant, ce luxe n'est pas à la portée de toutes les infirmières car des conditions sont nécessaires pour parvenir à dégager du temps pour soi. Il s'agit ou bien d'être célibataire, ou bien, dans le cas des mères de famille, d'avoir auparavant accompli l'ensemble du travail domestique. On comprend donc que ceci est plus difficile pour les infirmières à temps partiel 80% que pour celles qui travaillent à mi-temps chez lesquelles s'observe le plus fort allègement des contraintes de la disponibilité permanente professionnelle. Ceci revient à dire que le temps pour soi n'est généralement considéré par les infirmières que comme le reliquat laissé par les temps de travail professionnel et domestique qui ont cependant, l'un et l'autre, acquis beaucoup plus d'intérêt depuis qu'elles ont choisi de travailler à temps partiel.

Au vu des conclusions de l'enquête chez les infirmières, on peut voir comment un aménagement approprié du temps de travail peut jouer un rôle déterminant dans l'amélioration des con-

ditions de travail et de vie et des rapports que les salariés ont avec leur travail. Il serait faux d'assimiler la demande de travail à temps partiel des infirmières uniquement à une simple recherche de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Le travail à temps partiel chez les infirmières est bien plus qu'un mode de régulation des charges professionnelles et familiales dans la mesure où les bénéfices apportés par le passage à temps partiel concernent très largement la vie professionnelle elle-même et ne sont pas réservés seulement à l'amélioration de la vie domestique. Certes, à travers le travail à temps partiel c'est l'investissement corrélatif dans une vie professionnelle et familiale qui est recherché à la différence du temps complet où l'organisation du temps de travail salarié entravait l'investissement dans le travail domestique. A temps partiel, tout se passe alors comme si la sphère professionnelle dynamisait la sphère privée, revitalisait à son tour la sphère professionnelle, comme en un cercle vertueux...

#### **Qu'en est-il chez les caissières ?**

Chez les caissières, les formes extrêmes d'imposition de la flexibilité du temps de travail entraînent une forte déstructuration de leur rapport au travail. Celui-ci est placé sous la dépendance majeure des contraintes de temps qui leur sont imposées pour assurer la flexibilité grâce à des stratégies patronales multi-formes - qui tantôt profitent du vide de la loi, tantôt rusent avec la loi, tantôt la détournent - et qui sont d'autant plus efficaces qu'elles se déploient sur un terrain caractérisé par l'absence d'organisation collective de formes de résistance. Chez les caissières d'hypermarchés, au contraire, c'est la double imposition - officielle - des contrats à temps partiel de courte durée, et - dissimulée - des heures complémentaires qui construit les formes de flexibilisation

recherchées par les employeurs, et impose à la main-d'oeuvre d'être en permanence disponible pour l'entreprise, ce qu'exprime l'idéologie "être au service du client-roi". Les formes extrêmes d'imposition de la flexibilisation - caractérisées par une très grande imprévisibilité des horaires puisqu'aucune fixité journalière ou hebdomadaire n'existe et un émiettement du temps de travail puisque les horaires sont extrêmement morcelés - vont jusqu'à entraîner un changement qualitatif majeur du rapport des salariées à leur travail qui doivent s'ajuster au jour le jour à la flexibilité des plannings. Les modes de gestion du personnel très individualisés, sur fond de détournement des lois du travail et d'absence d'organisation collective de formes de résistance, mettent les salariées à disposition permanente du patronat. Là, réside les bases de l'intensification de la disponibilité permanente professionnelle qui s'exerce continuellement et jusque dans la sphère privée.

#### **Mettons en relief une série de contradictions majeures :**

- bien qu'en principe la durée du travail à temps partiel soit réduite, en réalité avec le jeu des heures complémentaires le temps de travail effectif des caissières est toujours supérieur à celui inscrit dans leur contrat de travail : au caractère imprévisible du temps de travail des caissières, se surimpose alors un caractère d'allongement important de la durée du travail par rapport à celle initialement prévue dans le contrat de travail. Cet allongement dépend essentiellement de l'amplitude d'ouverture des magasins (nocturnes, week-end et jours fériés) et du recours aux heures complémentaires.

- bien que les horaires soit dénommés de "libre choix", ils ne sont en fait ni libres ni choisis mais dictés unilatéralement par la hiérarchie. La flexibilité maximale du temps de travail, l'ajustement rapide par le jeu des heures

complémentaires sur lequel les caissières ont peu de prise, rendent leurs horaires imprévisibles et aléatoires et les obligent à s'adapter au jour le jour aux conditions changeantes de l'activité. Corrélativement aux inégalités des durées de travail quotidiennes, la détermination des plages horaires et de leur durée est variable d'un jour à l'autre et peut même être modifiée au dernier moment. Aucune fixité journalière ou hebdomadaire n'existe mais très souvent les horaires sont décalés et atypiques (tard dans la journée, nocturnes, week-end). A la très grande imprévisibilité des temps de travail, s'ajoutent des horaires extrêmement morcelés en séquences courtes ou comportant des coupures de plusieurs heures. Cet émiettement du temps de travail augmente encore le caractère illimité de leur temps de disponibilité pour l'hypermarché.

C'est pour toutes ces raisons qu'on peut dire que les caissières deviennent taillables et corvéables au rythme de fréquentation de la clientèle des hypermarchés.

Par ailleurs, la répartition du temps de travail, ajustée aux flux maximal d'arrivée des clients, accentue la pénibilité des conditions de travail car il y a suppression des temps morts, augmentation des cadences et intensification de la répétitivité des gestes. Cela entraîne des problèmes de santé, d'autant plus que la politique de gestion des pauses diffère voire supprime le repos selon le bon vouloir des patrons. En effet, les directions d'hypermarchés peuvent imposer aux caissières de prendre les pauses au début de leur temps de travail, de travailler de nombreuses heures sans aucun repos, ou encore les obliger à aller déjeuner alors qu'elles n'ont pas faim. Outre la manifestation des formes de cynisme et de mépris voire de sadisme que cette gestion des pauses implique, ici s'effectue un véritable détournement de sens quant à la significa-

tion pour un salarié de la prise d'une pause. Outre que leur corps souffre d'être traité comme une machine, les caissières subissent l'exercice de formes d'humiliation, d'infantilisation et d'atteintes à leur dignité, car elles sont obligées de demander publiquement, en présence du client - et de se voir refuser ou n'accorder qu'avec retard - la permission d'aller aux toilettes, ce qui constitue alors des violences sur le corps empêché de fonctionner selon les besoins naturels les plus irrépressibles. Et tout ceci au nom de la satisfaction du "client-roi" qui constitue à la fois l'idéologie et le fondement sur lesquels s'organisent toutes les stratégies patronales : au renforcement des libertés du client d'hypermarché, s'oppose une absence totale de droits des caissières obligées d'encaisser et de se taire dans l'espoir de voir réduit l'atypisme de leurs horaires et d'obtenir à la longue un contrat se rapprochant du temps plein.

La disponibilité exigée au travail et dont la hiérarchie ne se pose pas la question des limites, tend à devenir soumission d'autant plus que s'exercent les recours au chantage, à la menace, aux pressions de diverses natures, aux sanctions (avertissements, mise à pied, voire licenciement), à la distribution différenciée des punitions et des gratifications. Si la règle de la carotte et du bâton est souvent appliquée dans ce milieu, elle se traduit fortement par : point de carotte mais du bâton. Les caissières sont obligées "d'encaisser" et de se taire. Et ceci d'autant plus que le mode de gestion du personnel est extrêmement individualisé et que les salariées des hypermarchés ne disposent pas de structures collectives de résistance. Aucun collectif de travail ne peut émerger ou fonctionner du fait de la flexibilité des horaires, tout se passe comme si les collègues "n'existaient pas"; d'autre part, l'implantation syndicale, déjà très faible dans ce milieu, se heurte à la peur des salariées qui les in-

cite plutôt à éviter les contacts avec les syndicats par crainte des représailles patronales. Tout cela est couplé à la psychose du chômage qui agit également sur la démobilité du personnel et conduit à l'impossibilité pour les caissières de réagir de manière collective aux dévalorisations professionnelles et sociales qu'elles subissent.

Cet ensemble, structuré par des modes de gestion du personnel très fortement individualisés, dans lesquels tout est possible pour les patrons et rien pour les caissières, constitue un retour aux formes les plus archaïques de l'exploitation des salariés. En effet, il y a permanence des formes d'exercice de rapports de force ; permanence du chantage et des menaces de représailles ; permanence du contrôle du rendement ; permanence de la surveillance des relations des caissières avec les clients, les collègues et les syndicats ; détournement fréquent sinon permanent, enfin, des réglementations du travail par les directions des hypermarchés qui, bafouant les limites prévues par la loi ou acquises par les luttes, renforcent la permanence de la disponibilité à laquelle les caissières sont subordonnées.

On peut voir alors chez les caissières combien une perte de maîtrise du temps de travail aussi bien en matière de durée que d'organisation, pervertit non seulement le temps salarié mais également le temps privé. Dans un tel contexte, la réalité de la dévalorisation professionnelle peut conduire à la dévalorisation personnelle des caissières. Et cela d'autant plus qu'elles n'ont aucune issue pour exprimer leur colère, leur rage ou leur révolte, aucune structure pour se défendre et simplement faire respecter leur liberté et leur droit. On peut donc se demander où passent cette colère et les effets de toutes les humiliations subies : la seule issue qui leur reste est d'ordre individuel, elles se re-

plient sur le domestique ou sur elles-mêmes.

La permanence de la disponibilité exigée au travail empêche les caissières d'arriver un tant soi peu à être disponibles dans la sphère privée et à organiser leur temps d'autant plus que les patrons s'autorisent à s'immiscer dans leur vie privée lorsqu'ils cherchent par exemple à les joindre par téléphone afin de leur intimer l'ordre de transformer leur temps de repos en temps de travail ou au contraire de les aviser que la plage de travail prévue sera déplacée ou annulée. Bien plus qu'une dissolution des frontières entre sphère professionnelle et sphère privée, il s'agit d'une intrusion dans la vie privée des caissières.

A l'opposé de l'équilibre retrouvé dans la sphère domestique mentionné par les infirmières à temps partiel et notamment en ce qui concerne les relations aux enfants, c'est le "cauchemar" de la gestion des imprévus qui domine chez les caissières. En outre, les relations des caissières avec leurs enfants peuvent, dans certains cas, être si fortement perturbées qu'elles entraînent des conséquences extrêmement graves. L'incertitude de la mère concernant ses horaires de travail fait que les propos ou promesses qu'elle avance à l'enfant sont généralement non tenus. Les enfants en arrivent à douter de la sincérité de leur mère, ou de la fiabilité de ses discours. Ils peuvent perdre leurs repères ne sachant plus où ils sont, ni qui dit la vérité. L'absence de limites précises du temps de travail de la mère peut donc déstructurer les capacités de l'enfant à acquérir des repères fondamentaux.

De son côté, la nourrice peut voir ses temps sociaux (professionnel et domestique) contaminés par la désorganisation et l'atypisme des horaires des caissières. Le conjoint, enfin, est obligé de participer aux tâches domestiques et d'ajuster son emploi du temps en fonc-

tion des présences/absences de sa femme. Cette situation, opposée à la forme classique des rapports sociaux de sexe est source de conflit et peut conduire à la rupture conjugale.

Par ailleurs, l'absence de limites précises du temps de travail des caissières entravent l'établissement de relations sociales durables et tout engagement régulier dans une activité personnelle. Outre leur fatigue, le morcellement des séquences de travail et de repos sont autant d'obstacles pour entreprendre quoi que ce soit. S'engager dans une activité régulière impliquerait de s'astreindre à nouveau à respecter un temps fixé par d'autres et sur lequel elles n'auraient, une fois de plus, aucune maîtrise. Cela constituerait à leurs yeux une nouvelle forme de dépendance et donc de soumission dont elles préfèrent s'abstraire. Il s'ensuit solitude, repli sur soi. C'est pourquoi, bon nombre de caissières mentionnent qu'elles se replient sur le travail domestique. La maison leur apparaît alors comme le seul espace de liberté qui leur reste, celui où elles croient pouvoir disposer de leur temps à leur guise et en toute autonomie. Considérer la maison comme un espace de liberté où se réfugier, indique à quel point les caissières se sentent enfermées dans la logique de disponibilité totale qu'exige leur travail. Ajoutons encore que les formes de repli sur le domestique peuvent s'aggraver lorsqu'elles s'accompagnent de repli sur soi dans un temps vide de projets et de relations sociales dont l'impact négatif au plan psychologique est connu.

Les résultats issus de l'enquête chez les caissières montrent comment la permanence de la disponibilité professionnelle, règle tout à la fois le rapport des caissières à leur travail salarié, dérègle leur rapport à leur travail domestique et interdit le moindre compromis avec la disponibilité nécessaire à un investissement dans la sphère domesti-

que. L'obligation de disponibilité permanente pour la profession a donc des répercussions bien au delà de la seule sphère salariée. On peut donc conclure de ce tableau assez sombre<sup>5</sup> que la vie privée des caissières d'hypermarché est très largement placée sous le règne d'une forte indisponibilité à toute élaboration sociale de leur temps hors travail professionnel. Peut-on encore dans le cas des caissières parler de temps privé puisque ce temps séquentiel résiduel est sans activité autre que domestique, sans projets, sans loisirs, ni relations sociales. Les caissières ne savent plus quoi faire de ce temps, ne disposant jamais de plages suffisamment longues de temps libéré pour arriver à en faire plus qu'un temps de lassitude ou d'ennui dans la sphère domestique. Le délitement du temps entraîne alors un délitement de la structure identitaire et psychologique.

On peut saisir ici combien parler de diminution du temps de travail chez les caissières est abusif et combien une perte de maîtrise du temps de travail aussi bien en matière de durée que d'organisation, pervertit non seulement le temps salarié mais également le temps privé et combien l'imposition de la flexibilisation a des répercussions négatives sur le vécu professionnel et sur la vie sociale et familiale.

<sup>5</sup> La noirceur du tableau peut apparaître caricaturale. Cela résulte en partie du fait que les réponses obtenues comportent probablement un biais. Seules certaines caissières ont accepté de parler, d'autres ont préféré se taire. "Prêtes à exploser", les premières ont vu dans l'enquête une possibilité de faire connaître publiquement leurs conditions de travail. Ont-elles forcé le trait ? Sont-elles représentatives de l'ensemble des caissières ? Nous nous contentons d'observer que les discours obtenus sont convergents y compris avec d'autres travaux.

En conclusion, les résultats de cette recherche montrent comment les formes d'organisation du temps de travail salarié commandent simultanément le rapport au travail professionnel et domestique et mettent en évidence l'existence de deux types de temps partiel fortement polarisés. A la situation de rêve des infirmières en poste fixe, s'oppose celle plus cauchemardesque des caissières d'hypermarché. Quant au travail à temps partiel des infirmières volantes, il représente une forme intermédiaire qui s'éloignant du modèle des infirmières en poste fixe, tend à se rapprocher de celui des caissières.

En effet, chez les infirmières en poste fixe tout se passe comme si la sphère professionnelle dynamise la sphère privée, qui revitalise à son tour la sphère professionnelle, comme un cercle vertueux.

Au contraire les caissières sont placées dans un cercle vicieux puisqu'on voit combien l'obligation d'être disponible en permanence, tout à la fois commande et règle le rapport des caissières à leur travail professionnel et dérègle leur vie privée et au-delà celle de leur entourage.

En montrant combien le temps partiel n'existe pas et qu'un temps de travail réduit peut aboutir à des formes d'organisation du temps de travail, très différentes dont les contraintes peuvent engendrer des effets opposés sur le rapport au travail, professionnel et domestique, des salariés et sur les conditions de travail, il ressort de cette recherche que parlant de réduction du temps de travail on doit s'interroger non seulement sur sa dimension quantitative mais également sur la dimension qualitative de l'organisation du temps de travail.

# CONSÉQUENCES D'UNE RÉDUCTION MASSIVE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL FAMILIAL : LE CAS DE VOLKSWAGEN<sup>1</sup>

par

Hartmut Seifert

Économiste

WSI - Düsseldorf

Allemagne

---

<sup>1</sup> Texte traduit de l'allemand par Olivier Giraud.

**A** la fin de l'année 1993, les parties chargées de la négociation collective chez Volkswagen SA ont conclu un accord innovant qui introduisait la semaine de quatre jours. Cette réduction d'environ 20% de la durée du temps de travail, ainsi portée à 28,8 heures par semaine, devait éviter que des licenciements massifs n'interviennent dans l'entreprise. Cet accord a inauguré un nouveau chapitre dans le développement des politiques du temps de travail et a d'ailleurs été abondamment copié depuis. On parle désormais d'un nouveau type de politique de réduction du temps de travail, la réduction du temps de travail dans un objectif de maintien de l'emploi (Rosdächer/Seifert 1994).

Le modèle de temps de travail de Volkswagen SA se différencie fondamentalement des réductions conventionnelles de la durée hebdomadaire du travail pratiquées jusqu'alors, et ce, dans plusieurs domaines. En premier lieu, 20%, la proportion de la réduction mise en œuvre est largement plus ambitieuse que ce qui avait été accompli lors des étapes précédentes. On avait en effet jusque-là réduit au maximum de 1,5 heure soit de 4% par semaine. En second lieu, les salariés de l'entreprise ont dû accepter une baisse sensible de leur revenu brut. Les salaires mensuels sont certes restés stables, mais le revenu annuel des salariés a reculé de 15 à 16%. Troisièmement, en échange de la perte de salaire et de la baisse du temps de travail, les salariés de Volkswagen SA bénéficient d'une garantie d'emploi, mais limitée dans le temps. Suite à cet accord, l'entreprise s'engage à renoncer à tout licenciement pour motif économique<sup>2</sup>, et ce,

---

<sup>2</sup> N.d.T. : en allemand, le terme exact - *Betriebsbedingte Entlassung* - signifie licenciement causé par le fonctionnement de l'entreprise. Cette notion revient, en droit, au licenciement pour motif économique

dans un premier temps, pour les deux années à venir. Enfin, conformément à cet engagement de l'entreprise, la réduction du temps de travail ne devait pas se prolonger plus de deux années. Cet accord a toutefois été reconduit par la suite. L'état du carnet de commande de l'entreprise s'étant amélioré, la durée effective du travail a dépassé les 28,8 heures chez Volkswagen, et cela dans l'ensemble des sites de production de cette firme automobile. La durée du travail chez VW reste néanmoins inférieure aux 35 heures hebdomadaires conventionnelles pratiquées dans la métallurgie allemande.

Le modèle de temps de travail de Volkswagen SA a été introduit en raison des menaces qui planaient sur l'emploi dans cette entreprise. Il ne semblait poursuivre aucun autre objectif socio-politique ou d'organisation de la vie dans la société. Il était cependant prévisible que ce nouveau mode de répartition du temps de travail et du revenu exercerait des influences multiples sur les conditions de vie des salariés. Ces derniers disposeraient brusquement de beaucoup plus de temps qu'ils pourraient utiliser à leur guise. Simultanément, ils devraient apprendre à s'accommoder d'un revenu considérablement réduit.

Cette transformation radicale de la relation temps/argent constitue l'objet d'une recherche empirique (Promberger et al. 1997), dont les résultats sont rapportés ici pour ce qui concerne leur apport à la problématique des interactions sociales entre hommes et femmes. Il s'agit de réfléchir aux conséquences de la modification de la relation temps/argent sur les conditions de vie des salariés. Notre intérêt en la matière se focalisera particulièrement sur l'influence des nouveaux rapports entre temps de travail, temps familial et temps libre sur les rôles spécifiquement sexués. Il s'agit de savoir com-

ment les salariés gèrent la perte de salaire occasionnée par la baisse du temps de travail et quelles différences peuvent être distinguées entre les hommes et les femmes à ce propos. En la matière, et toujours dans le but de mettre en évidence les différences entre sexes, il s'agira de comprendre dans quelle mesure l'acceptation de la réduction du temps de travail est déterminée par les conditions de vie respectives, quels sont les modes respectifs d'utilisation du temps libre supplémentaire et dans quelle mesure les arbitrages temps/argent des différents individus ou groupes de ménages se différencient les uns des autres.

### I. Le cadre de la recherche

Les résultats de recherche reposent sur l'analyse de questionnaires écrits remplis par les salariés de trois usines Volkswagen, toutes situées en Allemagne. La base empirique de cette recherche est constituée par un échantillon de 6 377 salariés sélectionnés de manière aléatoire non pas en fonction des caractéristiques des établissements retenus mais en fonction des caractéristiques des salariés interrogés (Promberger et al. 1996). Le taux de réponses enregistré est d'environ 44%. Les résultats reposent ainsi sur 2767 questionnaires exploitables ainsi que sur 60 entretiens. L'enquête a été conduite entre avril et juin 1995, soit une bonne année après l'introduction de la réduction du temps de travail. Il est ainsi pratiquement impossible de prétendre que la présente étude puisse mesurer d'éventuelles transformations durables des habitudes de vie que seule une expérience, sur le long terme, de l'allongement du temps libre et du raccourcissement du temps de travail aurait pu provoquer. Mais, la diminution des revenus occasionnée par la perte de la

prime annuelle de vacances<sup>3</sup> était effective au moment de la réalisation de notre enquête ; elle avait donc d'ores et déjà influencé le budget des salariés ainsi que leur programmation des dépenses.

Pour une bonne compréhension et interprétation des résultats de recherche, il est encore nécessaire de préciser que la réduction de 20% du temps de travail s'est concrétisée de façons fort différentes aussi bien entre les trois sites retenus, qu'à l'intérieur même de ces trois sites. En fonction de l'utilisation des capacités de production et des structures de travail en vigueur dans les différents sites, Volkswagen a introduit soit la semaine de quatre jours du lundi au jeudi, donc une fin de semaine libre prolongée (en particulier dans le site de Emden), soit une réduction du temps de travail quotidien, tout en maintenant la semaine de cinq jours (dans d'importants domaines de la production) et tout en introduisant, en fonction des besoins, de nouveaux systèmes d'équipes, avec des jours libres supplémentaires tournants dans des périodes d'un mois ou d'un trimestre. L'adaptation de l'entreprise à la semaine de 28,8 heures a supposé une réorganisation complète des systèmes de temps de travail existants. En dépit du fait que l'ensemble des salariés de Volkswagen travaillent une durée équivalente, les différents modèles de temps de travail réservés à différents groupes de salariés représentent des possibilités d'utilisation du temps très variées ; elles ouvrent ainsi la voie à des usages fortement diversifiés du temps.

<sup>3</sup> N.d.T.: La perte de revenus enregistrée par les salariés de VW ne portait pas sur leurs salaires mensuels mais sur des primes versées chaque année. La prime de vacances dont il est ici question est l'équivalent du 13<sup>ème</sup> mois français. En fait, les primes annuelles sont versées d'une part à la fin de l'année (*Weihnachtsgeld*) et l'été (*Urlaubsgeld*).

En particulier, la prise en charge des tâches extra-professionnelles - notamment les tâches liés à la famille (soins, courses...) - ne dépendent pas uniquement de la quantité supplémentaire de temps disponible. La position et la répartition de ce temps supplémentaire dans la semaine ont des conséquences sur son utilisation effective ou potentielle.

### 3. Réduction massive du temps de travail et modèles de division sexuée du travail familial

La réduction du temps de travail à 28,8 heures hebdomadaires négociée à Volkswagen SA dépasse de loin les revendications qui avaient été formulées dans le passé, avant tout dans le but de lutter contre les inégalités hommes/femmes et qui passaient pourtant pour extrémistes. En effet, dans le cadre du débat sur l'amélioration de la condition féminine, la revendication de l'introduction de la journée de travail de six heures -soient 30 heures par semaine- avait été posée dans le but de briser les structures familiales traditionnelles ainsi que les modèles de division sexuée du travail qui en faisaient partie (Kurz-Scherf, 1993). Cette revendication était justifiée par l'argument selon lequel, seule, une réduction massive et équivalente des temps de travail des hommes et des femmes permettrait une division équitable des tâches professionnelles et familiales. Cette demande d'une réduction radicale du temps de travail reposait sur le fait empiriquement établi selon lequel les femmes utilisent beaucoup plus de temps pour les tâches ménagères et familiales que les hommes et, de ce fait, souffrent d'un déficit en matière de temps libre bien supérieur à ce que connaissent les hommes.

Une enquête budget-temps réalisée en 1991-92 par l'office fédéral allemand de la statistique a montré que dans les

couples, les femmes, en fonction de leur âge, de leur implication dans la vie professionnelle et de la structure de leur famille, travaillent quotidiennement de 1,5 à 5,5 heures de plus dans leur foyer que les hommes (Ministère fédéral de la famille et des personnes âgées/Office fédéral des statistiques 1994, p. 11). Lorsque les deux membres du couple travaillent et qu'ils ont des enfants, les femmes consacrent en moyenne 2,5 heures de plus que leurs compagnons aux tâches domestiques. Les inégalités sont encore plus grandes en ce qui concerne les tâches ménagères "classiques" telles que la cuisine et le ménage. Les hommes ne consacrent en moyenne qu'un quart du temps consacré par les femmes à ces activités. Dans les ménages avec enfants et une activité professionnelle des deux partenaires, la durée quotidienne du travail domestique féminin s'élève à 4 heures environ contre 1,5 heure pour les hommes.

Une recherche de 1995 (Schilling et al. 1996) produit une image tout-à-fait semblable de la répartition déséquilibrée des tâches ménagères que nous venons de décrire. Ces tâches constituent pourtant un travail social indispensable, bien qu'il ne soit pas rémunéré, et dont la plus grande part continue d'incomber aux femmes, aujourd'hui exactement comme hier. Si l'on additionne le temps hebdomadaire consacré au travail professionnel, au travail ménager, au travail personnel<sup>4</sup> etc., on aboutit à un volume de temps de 62,4 heures pour les femmes et de 64 heures

<sup>4</sup> N.d.T.: La notion de "travail personnel" (en allemand *Eigenarbeit*) renvoie à l'ensemble des tâches accomplies par les individus et qui se substituent à des dépenses potentielles. Il s'agit notamment de toutes les dépenses de bricolage, de réparation ou de soins qui pourraient être remplies par des artisans (peintres, mécaniciens auto, etc.) ou par des prestataires de services aux particuliers (coiffure, soins esthétiques etc.).

pour les hommes, ceci chez les couples sans enfant d'Allemagne de l'ouest. Chez les couples avec enfant, les données correspondantes sont de 75,1 heures chez les femmes et 73,8 heures chez les hommes. Si l'on différencie l'utilisation du temps selon les catégories "travail professionnel rémunéré" et "travaux non-rémunérés", apparaît une division du travail clairement sexuée : les hommes accomplissent en moyenne les deux tiers du travail professionnel et seulement un tiers du volume de travail non-rémunéré, alors que chez les femmes, cette proportion est exactement inverse.

Dans un tel contexte, la nouvelle organisation du temps de travail offrait de réelles opportunités de dépasser cette répartition inéquitable de l'ensemble du travail social (c'est-à-dire le travail professionnel et le travail domestique non-rémunéré). Puisqu'une réduction massive du temps de travail d'environ 20% semblait promettre un soulagement sensible du côté des tâches ménagères et familiales, on pouvait de plus s'attendre à ce que les femmes salariées de Volkswagen SA affichent une plus forte préférence en faveur du temps que leurs collègues masculins et ainsi, une meilleure acceptation de ce nouveau modèle de réduction du temps de travail. Les hommes auraient pu consacrer un temps plus considérable aux activités ménagères et donc décharger les femmes des travaux qu'elles avaient accomplis jusqu'alors.

## II. 1/ Acceptation de la réduction du temps de travail et modes de vie

Cette hypothèse est confirmée par nos résultats de recherche. Les femmes salariées de Volkswagen SA se montrent nettement plus satisfaites de la semaine de 28,8 heures que leurs collègues masculins. 58% des femmes interrogées se déclarent satisfaites ou très satisfaites de la réduction du temps de travail, et seulement 7% se déclarent

rent insatisfaites. Chez les hommes, les résultats correspondants sont de 47 et 18%. Ces résultats sont d'autant plus surprenants que les revenus moyens des ménages auxquels appartiennent les femmes de Volkswagen sont légèrement inférieurs à ceux auxquels appartiennent les hommes. La marge de manœuvre permettant aux femmes de gérer leur nouveau niveau de revenu est ainsi plus étroite et on pouvait s'attendre, à cet égard, que leur acceptation du nouveau modèle soit inférieure à celle des hommes. Les différences sexuées en ce qui concerne l'acceptation de cet accord sont sans doute liées au fait que les femmes qui exercent une activité professionnelle demeurent les plus impliquées, en plus de leur emploi, dans les tâches ménagères et dans l'éducation des enfants. Elles restent ainsi soumises à des contraintes temporelles aussi bien dans l'exercice de leurs activités professionnelles qu'extra-professionnelles qui sont beaucoup plus lourdes que celles auxquelles sont soumis les hommes. La réduction du temps de travail semble représenter une véritable libération, particulièrement bénéfique pour des femmes plus souvent sujettes au stress quotidien que ne le sont les hommes.

Cette supposition est corroborée par les résultats de notre recherche. La réduction du temps de travail a entraîné un allègement du budget-temps personnel des salariées de Volkswagen SA. La majorité d'entre elles (56%) indique que la réduction du temps de travail leur permet de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Le résultat correspondant est de 44% chez les hommes. Il est à cet égard frappant de constater qu'une partie importante des personnes interrogées ne perçoit aucune amélioration dans la coordination des deux sphères de vie. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait qu'au moins une partie de ces groupes de salariés travaille selon des rythmes horaires, qui malgré la réduction du temps

de travail, ne sont pas favorables à l'organisation du temps de vie privée. Les différences entre les hommes et les femmes avec enfants sont encore plus saisissantes. Alors que 69% des femmes de ce groupe jugent que la réduction drastique du temps de travail a produit des effets positifs sur les possibilités de concilier famille et emploi, seuls 42% des hommes avec enfants partagent cette opinion.

Des différences d'acceptation de la réduction du temps de travail plus importantes entre les sexes se manifestent lorsque l'on fait varier la taille de la famille et la nature des liens familiaux. Les femmes salariées avec un ou deux enfants sont plus satisfaites de la réduction du temps de travail que leurs collègues femmes sans enfant, et une image exactement inverse se dessine chez les hommes. Chez ces derniers en effet, plus le nombre des enfants augmente, plus le degré de satisfaction baisse. L'explication de ce résultat réside sans doute dans le fait que la réduction du temps de travail représente pour les femmes un allègement décisif de leur situation de travail qui est caractérisée par l'addition de tâches professionnelles et ménagères. En revanche, les hommes doivent plutôt ressentir comme un inconvénient la réduction du niveau de leur revenu occasionnée par la baisse du temps de travail. Cet élément est confirmé par le fait que ce sont surtout des pères de famille avec deux enfants ou plus et qui sont seuls actifs sur le plan professionnel qui se sont déclarés particulièrement insatisfaits par la réduction du temps de travail. Cela doit être lié au fait qu'ils se sentent menacés dans leur rôle de soutien de famille.

Cette réduction radicale du temps de travail a ainsi pu réduire de manière sensible les contraintes horaires. Ce sont avant tout les femmes qui ont bénéficié d'une marge de manœuvre temporelle supplémentaire afin de

mieux organiser le quotidien professionnel et personnel. Cette image est encore renforcée par une évaluation différenciée par sexe de la question portant sur les avantages spécifiquement personnels de la semaine de 28,8 heures. Il apparaît en effet que 33% des femmes voient un avantage personnel dans la réponse-type "plus de temps pour les travaux ménagers", contre seulement 23% des hommes. La réponse-type la plus souvent citée par les hommes comme par les femmes n'en est pas moins "la garantie de l'emploi permise par la réduction du temps de travail", bien que les femmes invoquent cet élément un peu plus fréquemment que les hommes. De manière évidente, les femmes se sentent plus menacées par les licenciements que les hommes. Cet élément contribue sans doute aussi à expliquer la meilleure acceptation de la réduction du temps de travail par les femmes que par les hommes.

## II. 2/ Situation financière et gestion de la réduction des revenus

La réduction du temps de travail s'est accompagnée pour les salariés de Volkswagen par une réduction de leurs revenus d'environ 15 à 16% de leur gain brut annuel. La majorité des salariés a ainsi tenté, à travers différentes stratégies, de s'accommoder de cette nouvelle situation financière. Les solutions pratiquées en la matière par les hommes et les femmes ne manifestent, pour l'essentiel, que peu de différences. Le premier des moyens mis en œuvre par ces deux groupes de personnes est "la réduction des dépenses" suivie par la réponse "réduction de l'épargne". La troisième réponse la plus courante est l'augmentation du travail personnel<sup>5</sup>. Les hommes ont pourtant invoqué ce moyen beaucoup plus fréquemment

(47%) que les femmes (20% seulement). Cette différence peut s'expliquer par le caractère beaucoup plus limité du temps disponible pour les femmes, puisque le budget-temps de ces dernières consacré au travail ménager non-rémunéré est deux fois plus élevé que celui des hommes. Dans un tel contexte, la majeure partie du temps libéré par la semaine de 28,8 heures est utilisée par les femmes pour les tâches qui leur incombent dans le ménage et qui devaient sans doute jusqu'alors être remplies à toute vitesse, faute de temps.

Puisque la plupart des salariés (80%) ont réagi à la perte de revenu en réduisant leurs dépenses, il est intéressant de savoir quels sont les postes du budget du ménage sur lesquels les économies ont été consenties. Les hommes comme les femmes ont avant tout réduit les dépenses dédiées aux vacances. Des différences apparaissent en ce qui concerne les autres postes. Alors que les hommes citent dans l'ordre les budgets "automobile", "loisirs", "équipement" et "vêtements", les femmes ont resserré leurs dépenses dans les budgets "vêtements", "équipement", "loisirs" et "auto". En outre, il apparaît que 16% des hommes déclarent avoir réduit leurs dépenses d'alimentation contre 26% des femmes.

Ces différences sont probablement liées au fait que les hommes et les femmes ne prennent pas en charge les mêmes budgets au sein du ménage. Les hommes sont plutôt responsables du budget automobile et prennent les décisions financières qui y sont liées. Les femmes sont plutôt chargées de l'achat des produits alimentaires nécessaires au quotidien ainsi que des vêtements, d'autant plus qu'elles peuvent consacrer à ces activités une plus forte proportion du temps libéré par la réduction du temps du travail professionnel que ne le font les hommes.

<sup>5</sup> Cf note précédente sur la notion de *Eigenarbeit*.

### II. 3/ Utilisation du temps

Si la réduction du temps de travail devait transformer les rôles attribués spécifiquement aux hommes et aux femmes, cette transformation se reflèterait sans doute dans les modèles d'utilisation du temps pratiqués par les individus. Les hommes devraient ainsi s'engager plus dans les domaines classiques d'activité féminine et inversement. Cela n'est pourtant pas le cas.

Quand on pose la question de l'utilisation du temps, apparaissent des classements différents des activités chez les hommes et chez les femmes. On constate certes des deux côtés que le temps libre supplémentaire est avant tout consacré à la relation avec le partenaire ou encore à la vie familiale. Pour le reste, ces deux groupes de personnes manifestent des priorités différentes pour l'utilisation du temps. Les femmes citent en seconde position la catégorie "détente à la maison", suivie par "courses et démarches diverses" et "lessive, nettoyage". Les activités privilégiées des hommes et auxquelles ils consacrent leur temps libre supplémentaire sont "le bricolage dans la maison et au jardin", "la détente à la maison", "la pratique d'un hobby" et enfin "la rencontre avec des amis ou des connaissances". Les hommes comme les femmes consacrent beaucoup moins de temps à des activités plus coûteuses telles que les sorties au bistrot, les voyages ou encore les activités culturelles.

Ces différences dans les structures d'utilisation du temps sont encore renforcées si l'on compare les fréquences. Les hommes déclarent, certes, consacrer légèrement plus souvent que les femmes du temps à la famille et à leur partenaire, ainsi qu'aux soins de leurs enfants et de leurs proches en général. Cela semble indiquer une plus forte implication des hommes dans le domaine familial. Mais dans le même temps, des différences claires apparaissent à tra-

vers d'autres catégories de réponse. Les femmes utilisent beaucoup plus intensément que les hommes le temps supplémentaire dont elles disposent depuis l'introduction de la réduction du temps de travail dans les activités suivantes :

- achats, démarches diverses (différence de 17 points par rapport aux hommes) ;
- cuisine (différence de 16 points) ;
- lessive, nettoyage (différence de 13 points) ;
- théâtre, cinéma, culture (différence de 11 points).

En revanche, les hommes investissent plus de temps dans les activités de :

- bricolage à la maison et au jardin (différence de 23 points par rapport aux femmes) ;
- engagement public (différence de 8 points).

Ces résultats confirment l'hypothèse selon laquelle la réduction du temps de travail n'a pas contribué à briser les modèles sexués d'utilisation du temps, mais, qu'elle les a, dans une large mesure, encore renforcés. Les réponses obtenues à l'interrogation portant sur l'utilisation du temps montrent que les individus des deux sexes consacrent le temps libéré par la réduction du temps de travail aux activités qu'ils privilégiaient déjà auparavant. Ce résultat, sans doute schématique, doit être différencié. En effet, l'analyse des questionnaires montre qu'un petit groupe d'hommes consacre le temps supplémentaire aux tâches ménagères "typiquement féminines". Ce sont surtout les hommes avec de très jeunes enfants qui appartiennent à ce groupe. Cette catégorie d'hommes manifeste un engagement plus décidé dans le domaine domestique.

Les enfants de 0 à 6 ans exercent une forte influence sur l'utilisation du temps des hommes et des femmes. Les fem-

mes, aussi bien que les hommes avec enfants, concentrent fortement leur temps supplémentaire sur la famille. Cela, au détriment de presque toutes les autres activités. Les femmes avec enfants consacrent aux activités extra-domestiques ou extra-familiales un temps nettement plus réduit que les femmes sans enfant. Les femmes qui ont un ou plusieurs jeunes enfants consacrent même beaucoup moins de leur temps supplémentaire à des activités "typiquement féminines" comme les achats et démarches diverses ou la lessive et le nettoyage que ne le font les femmes sans enfant. Les hommes avec enfants renoncent avant tout à consacrer du temps à la détente à la maison. On pourrait interpréter cet investissement dans la famille des hommes avec enfants comme un premier pas vers un nouveau modèle sexué de répartition du travail domestique.

### III. Bilan

Le bilan que l'on peut dresser n'est guère encourageant. Les attentes selon lesquelles une réduction radicale du temps de travail pourrait être en mesure de briser les modèles sexués de division du travail domestique ont été déçues. Les rôles sexués traditionnels se sont plutôt renforcés. Les femmes consacrent le temps libéré par la réduction du temps de travail essentiellement à des activités ménagères telles que la cuisine, la lessive, le nettoyage, alors que les hommes s'occupent plus des travaux dans la maison et au jardin.

Il est pourtant également frappant de constater que les hommes consacrent l'essentiel du temps supplémentaire dégagé par la réduction du temps de travail à des activités qui interviennent dans le domaine domestique et n'augmentent que très peu leur engagement extra-domestique. Il reste à savoir si cette orientation de l'utilisation du temps peut être interprétée comme

un premier pas vers une nouvelle appréhension de la répartition des travaux domestiques ou si ce modèle d'utilisation du temps n'est qu'une simple réponse à la baisse du revenu occasionnée par la réduction du temps de travail qui oblige les hommes à limiter leurs activités extérieures.

Les résultats de cette recherche ont une portée relative. Les expériences acquises au bout d'une bonne année ne suffisent certainement pas pour justifier une évaluation définitive. Les normes comportementales, acquises au cours des processus de socialisation pendant de longues années ne se transforment pas du jour au lendemain à cause d'un changement du cadre temporel. A cela s'ajoute que la réduction importante du temps de travail chez la Volkswagen SA a été conçue au départ pour une durée limitée de deux ans. Les salariés ont donc dû intégrer l'idée de devoir reprendre une durée de travail plus longue au bout de deux ans. Il serait donc possible qu'une réduction temporaire du temps de travail ne soit, de leur point de vue, pas suffisante pour provoquer un changement fondamental de la répartition familiale du temps de travail et des rôles de chacun.

### CONCLUSION

En guise de conclusion, on peut dire qu'une réduction temporaire du temps de travail constitue certainement une condition nécessaire, mais non suffisante, pour une nouvelle conception de la répartition du travail dans le cadre domestique. Finalement, des changements fondamentaux de l'attitude comportementale doivent s'y ajouter, aussi bien de la part des hommes que des femmes.

## BIBLIOGRAPHIE

KURZ-SCHERF, Ingrid (1993), "Normalarbeitszeit und Zeitsouveränität - Auf der Suche nach Leitbildern für eine neue Arbeitszeitpolitik" in Seifert, Hartmut (Dir.) *Jenseits der Normalarbeitszeit*, Bund-Verlag, Cologne.

Ministère fédéral de la famille et des personnes âgées/Office fédéral des statistiques (1994), *Wo bleibt die Zeit ?*, Wiesbaden.

PROMBERGER, Markus ; ROSDÜSCHER, Jörg ; SEIFERT, Hartmut ; TRINCZECK, Rainer (1997), *Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen : Soziale und ökonomische Folgen für die Arbeitnehmer*, à paraître.

PROMBERGER, Markus ; ROSDÜSCHER, Jörg ; SEIFERT, Hartmut ; TRINCZECK, Rainer (1996), "Akzeptanzproblem beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen - Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG" in *Mitteilungen aus der Arbeits- und Berufsforschung*, n°2 1996.

ROSDÜSCHER, Jörg ; SEIFERT, Hartmut (1994) "Temporäre Arbeitszeitverkürzungen zur Beschäftigungssicherung - ein neuer Beschäftigungspolitischer Ansatz ?" in *WSI-Mitteilungen*, cahier n°12, pages 744-752.

SCHILLING, Gabi ; BAUER, Frank ; GROB, Hermann (1996), "Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung in Ostdeutschland" in *WSI-Mitteilungen*, cahier n°7. *Deutschland - Ergebnisse einer aktuellen Beschäftigtenbefragung in West- und Ostdeutschland in WSI-Mitteilungen*, Cahier n°7.

## ANNEXES

Tableau 1 : Degré de satisfaction vis à vis de la réduction du temps de travail, par sexe (en %)

	<i>Femmes</i> <i>E=347</i>	<i>Hommes</i> <i>E=2 345</i>	<i>Ensemble</i> <i>E=2 692</i>
satisfait / très satisfait	58	47	49
partagé	35	35	35
insatisfait / très insatisfait	7	18	17
ensemble	100	100	101

IfS Universität d'Erlangen / WSI 1997

Tableau 2 : Economies dans les dépenses (en %, plusieurs réponses possibles)

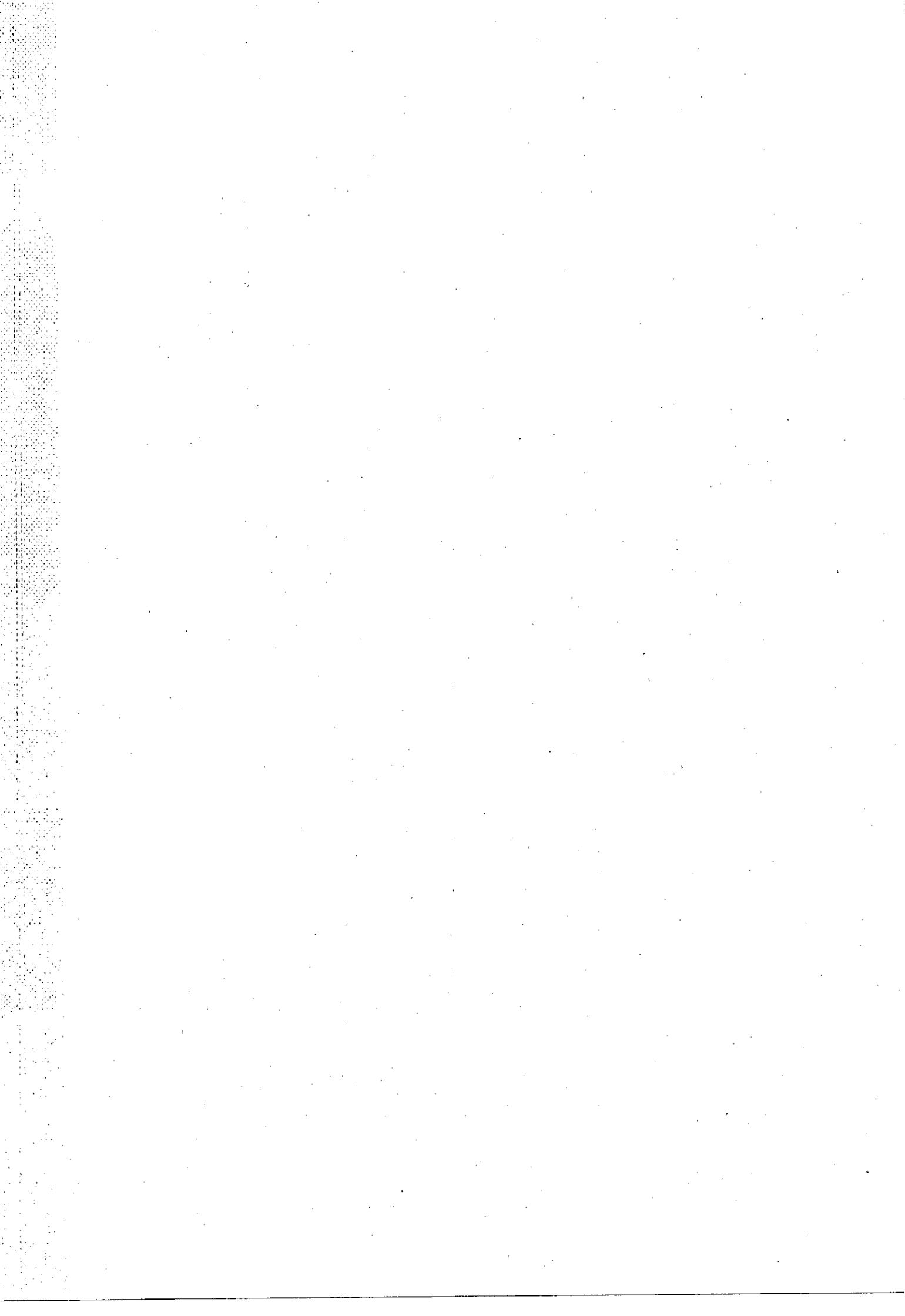
	<b>Hommes</b> E=1 950		<b>Femmes</b> E=284	
	%	rang	%	rang
vacances	82,0	1	78,5	1
automobile	72,5	2	53,2	5
loisirs	64,0	3	54,8	4
équipement	56,4	4	61,6	3
vêtements	48,9	5	74,5	2
assurances	35,5	6	25,9	8
Cotisations (synd,assoc)	30,5	7	22,9	9
habitat	29,6	8	30,9	6
alimentation	15,9	9	26,1	7
enfants	12,3	10	9,5	10
autres	3,1	11	1,0	11

IfS Universität d'Erlangen / WSI 1997

Tableau 3 : Utilisation du temps (en %, plusieurs réponses possibles)

	<i>Femmes</i>		<i>hommes</i>	
	E=334		E=2220	
	%	rang	%	rang
Famille / Travaux ménagers	43	6,4	37	8,2
achats	50	3	33	9
enfants / proches	39	8	40	6
lessive, nettoyage	50	4	27	10
cuisine	28	11	12	14
bricolage dans la maison et au jardin	48	6	71	2
Loisirs	37	8,3	35	7,8
amis / connaissances	48	5	41	5
relations avec partenaire / famille	70	1	74	1
détente à la maison	54	2	50	3
théâtre, cinéma, culture	26	12	15	12
sport	32	10	35	8
excursions	36	9	37	7
voyages	15	14	11	15
hobbys	46	7	48	4
sorties bistrot	9	15	6	16
Formation continue, Engagement	13	14,5	15	12
formation continue	19	13	15	11
engagement public	7	16	15	13

IfS Universität d'Erlangen / WSI 1997



## Réorganisation des temps de travail et division sexuée du travail : quels changements ?

par

François Michon  
Économiste

Set - Métis - Université de  
Paris 1

**R**éduction de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail, travail à temps partiel et travail de nuit : les trois contributions présentent un bon échantillon des dynamiques actuelles qui affectent les temps de travail et leur organisation et sont susceptibles de modifier les conditions de vie des femmes et au-delà les modalités de la division sexuée du travail. Mais précisément : s'il est clair que les choses changent aujourd'hui concernant la durée et l'organisation des temps de travail des hommes et des femmes, l'évaluation de leur impact sur la division sexuée du travail est moins évidente, comme le suggèrent les contributions.

Une première interrogation s'intéresse à l'évaluation des dynamiques socio-économiques en œuvre derrière ces transformations des durées et organisations des temps de travail. Cette évaluation requiert de situer avec précision le contexte des informations qu'analysent les contributions. Les contributions soulignent en effet l'importance des articulations entre situations sociales et familiales d'une part, situations productives d'autre part.

La deuxième interrogation porte plus directement sur les relations qui s'instaurent aujourd'hui entre la transformation des conditions de vie et de travail des femmes et la modification des dimensions sexuées de la division du travail. Ce n'est pas vraiment la même chose. Les contributions ne montrent-elles pas que certaines modalités d'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes renforcent de fait les différenciations homme/femme ?

## 1° DES OPINIONS ET DISCOURS SUR LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL AUX AMBIGUITÉS DES FORMES D'EMPLOI.

Que l'on recueille les avis des femmes sur les réductions et réorganisations des temps de travail qu'elles expérimentent, qu'elles se déclarent satisfaites ou insatisfaites, cela peut-il suffire à poser un diagnostic d'amélioration des conditions de travail (dans le cas de la réduction des durées hebdomadaires conventionnelles) ou de dégradation des conditions de travail (dans le cas du travail de nuit) ?

### A titre d'exemples:

- Hartmut Seifert observe que la réduction du temps de travail chez VW est mieux acceptée par les femmes que par les hommes, les seconds étant plus sensibles aux pertes corollaires de revenu, les premières plus sensibles à un temps plus disponible pour le travail domestique.

- Nathalie Cattaneo met en évidence que sous la même dénomination, le travail à temps partiel, des formes d'organisation du temps de travail diversifiées sont mises en place, qui induisent des effets très différents sur le rapport au travail salarié et le rapport au travail domestique des femmes. Ce qu'elle symbolise par le titre de sa contribution : « rêve ou cauchemar ».

- Jennifer Bué et Dominique Roux-Rossi rappellent que les femmes peuvent vivre positivement le travail de nuit dans la mesure où cela leur permet de mieux s'occuper des enfants, même si aujourd'hui les motivations économiques (conserver son emploi, améliorer sa rémunération) paraissent plus importantes.

Que dire tout d'abord de telles transformations des conditions de vie et de travail dont le vécu dépend toujours du rapport à un travail domestique très sexué, qui lui, ne change pas. Ou prati-

quement pas, puisque, Hartmut Seifert l'observe, le temps libéré est utilisé par les hommes pour des activités domestiques, certes, mais bien différentes de celles des femmes : du bricolage aux gros travaux de la maison, en passant on peut l'imaginer par le jeu avec les enfants ; mais il s'agit rarement sans doute des soins à donner aux enfants, à fortiori de la vaisselle, de la cuisine ou du lavage.

Les contributions nous invitent alors à dépasser le simple constat des opinions et discours. Elles en dessinent le contexte : à quelles situations sociales et familiales, à quelles situations productives correspondent-ils ?

### • Quels individus appartiennent aux échantillons des enquêtes utilisées ?

Combien de personnes ont été interrogées, de qui s'agit-il, sont les questions classiques en la matière. Ce n'est pas le résultat de scrupules de statisticien. Il faut bien décrire à quelles situations sociales et familiales correspondent les réponses. Le genre féminin ne suffit pas à décrire cette situation.

Ainsi : s'agit-il toujours de femmes mariées ? Quelles sont les différences entre les divers groupes de femmes, selon l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants. Mais également selon la qualification : les « chefs » infirmières ou caissières et leurs subordonnées, les ouvrières sans qualification et leurs chefs d'équipe ? N'aurait-il pas été également intéressant, par exemple et même si cela resterait sans doute relativement secondaire, d'interroger des hommes à temps partiel s'il en existait dans les entreprises et organisations concernées ?

Les contributions proposent des réponses, mais suggèrent aussi de nouvelles questions. Ainsi lorsque Jennifer Bué et Dominique Roux-Rossi soulignent que les motivations pour les femmes de travailler la nuit sont plus économiques et financières que familiales, cela con-

cerne-t-il seulement les femmes ayant fait le choix (volontaire ou contraint ?) du travail de nuit ou également des femmes travaillant de jour et qui aimeraient travailler de nuit ?

Plus généralement, les contributions soulignent combien le rapport au groupe de travail tel qu'il résulte de l'organisation des temps de travail est une question importante. Le même temps partiel n'induit pas les mêmes réactions selon qu'il est inséré au sein d'un groupe de travail en horaires "normaux" ou d'un groupe de "volantes". Comment interviennent ici les qualifications, les professions ? La question peut-elle être posée de la même façon chez les cadres supérieurs ou les personnels non qualifiés, dans les métiers de l'industrie ou ceux du tertiaire ? Restons par exemple dans le cadre des professions de santé à l'hôpital. Les résultats seraient-ils les mêmes pour des femmes médecins, des aides-soignantes ?

• **Quelles entreprises et organisations appartiennent à l'échantillon ?**

Les contributions soulignent toutes quelles logiques économiques sont à l'œuvre derrière les réductions et nouvelles organisations du temps de travail. On ne s'étonnera pas qu'un économiste juge de tels résultats essentiels. Il s'agit cette fois de décrire de quelles situations productives relèvent les emplois concernés.

*La lecture des contributions suggère ici encore de nombreuses interrogations. Par exemple :*

- toutes les infirmières appartiennent-elles au même hôpital, toutes les caissières appartiennent-elles au même hypermarché ? Vraisemblablement non. Est-il donc possible d'apprécier un effet d'entreprise ? De quelles tailles sont ces hôpitaux et ces hypermarchés ? Dans quelle zone sont-ils situés : grande ville, ville moyenne ou petite, centre ville ou couronne suburbaine

- si les entreprises se situent dans une logique de productivité et de compétitivité pour introduire le travail de nuit des femmes, quel est le profil des entreprises concernées ? De quel type de fabrication s'agit-il, quelles en sont les contraintes techniques, à quel marché l'entreprise s'adresse-t-elle ?

Bref, de quelle nature est le « marché » de ces entreprises et organisations : concurrentiel, captif, administré ? Quelles sont les contraintes techniques et organisationnelles qui pèsent sur le travail et l'emploi dans ces entreprises et organisations ? Qu'est-ce qui est de l'ordre de la contrainte et de l'ordre du choix organisationnel et stratégique ?

Il faut évidemment croiser les situations productives et les situations sociales et familiales. Peut-on envisager qu'au-delà des effets mis en évidence de la réduction du temps de travail ou de la nouvelle organisation du temps de travail mise en place, ces effets soient renforcés par celui d'autres "variables". On peut raisonnablement supposer que le rêve ou le cauchemar par exemple, appartiennent non seulement à des situations productives différentes, mais aussi à des situations familiales différentes, bref qu'existent des processus sociaux de sélection qui concentrent certains profils dans le rêve et d'autres dans le cauchemar ? Le profil des situations de travail est une variable explicative importante, celui des situations sociales et familiales également, c'est bien dans l'articulation de l'un et de l'autre que se décide le sens des réductions et réorganisation des temps de travail.

Terminons enfin sur ce premier ensemble de remarques en soulignant qu'est illustré ici la signification du concept de « forme » d'emploi : un ensemble de règles de travail et d'emploi qui, insérées dans des modes diversifiés de réduction et de réorganisation des temps de travail, possède des incidences variées voire contradictoires sur les modes de

vie et le travail domestique. Travail à temps partiel, travail de nuit, on pourrait y ajouter travail temporaire, voire même aménagement et réduction des standards de temps de travail : autant de "statuts" dont l'évaluation ne saurait être positive ou négative par le seul examen des règles qui les constituent, hors de tout contexte socio-économique. Dans cette perspective, il n'est possible de répondre à la question posée par cette rencontre, "réduction diversification et éclatement des temps de travail, quels enjeux pour les femmes ?" qu'en rétablissant un tel contexte.

## 2° QUELLES TRANSFORMATIONS DE LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL ?

Les débats sur le temps partiel sont significatifs. Ils confrontent traditionnellement les chercheuses anglo-saxonnes ou scandinaves d'une part, italiennes ou françaises d'autre part, les unes et les autres véhiculant deux images du temps partiel : moyen de la libération des femmes ou ghetto de l'infériorité féminine. On affirme souvent que la différence est significative d'organisations différentes de la vie quotidienne (mode de garde des enfants, ouverture des commerces, etc.). On retrouve les mêmes types de débat à propos du travail de nuit des femmes comme le rappellent Jennifer Bué et Dominique Roux-Rossi : l'interdiction du travail de nuit des femmes était-elle une mesure protectrice des femmes ou un élément de discrimination à leur égard ? On peut aussi envisager quelque chose de semblable à l'égard de la réduction de la durée hebdomadaire de travail : la même réduction avec réduction de salaire serait-elle souhaitable pour les femmes (mieux concilier travail professionnel et travail domestique) et contestable pour les hommes (un partage du chômage plus que du travail ?)

Dans le cas des infirmières, Nathalie Cattaneo montre qu'il faut distinguer le travail à temps partiel inséré dans des équipes à durée « normale » de travail et le travail à temps partiel en pool de volantes. Les caissières sont semble-t-il organisées sur la base du travail régulièrement à temps partiel pour tous les membres de l'équipe sont-elles celles des caissières ? L'image du cauchemar est en un certain sens située aux deux extrêmes, pool de volantes, ou équipes régulières entièrement constituées de travail à temps partiel, l'intermédiaire correspondant plus au rêve, rêve dans ce cas relativement ambigu dans les rapports aux collègues à temps complet. Nathalie Cattaneo retrouve les deux images positives et négatives du travail à temps partiel mais les réfère non plus à une organisation des temps de la vie sociale, mais à une organisation des temps de travail. Ses résultats permettent semble-t-il de dépasser un débat sans doute quelque peu stérile entre rejet total ou adhésion totale à une forme de travail qui n'est pas en elle-même négative et positive, qui le devient, en quelque sorte selon l'usage productif que l'on en fait.

Hartmut Seifert rappelle l'argumentation selon laquelle une réduction du temps de travail permettrait seule une division plus équitable des tâches professionnelles et familiales et constate la satisfaction des femmes à l'égard d'une réduction du temps de travail qui leur permet de consacrer plus de temps aux tâches ménagères. Mais il observe également qu'une partie importante des personnes interrogées ne perçoit aucune amélioration dans la coordination des deux sphères de vie. Il dresse un bilan qui n'est guère encourageant : pas de transformation des rôles féminin et masculin. Il interroge : les évolutions constatées sont-elles un premier pas vers une nouvelle appréhension de la répartition des travaux domestiques ou une simple réponse à la baisse du revenu occasionnée par la

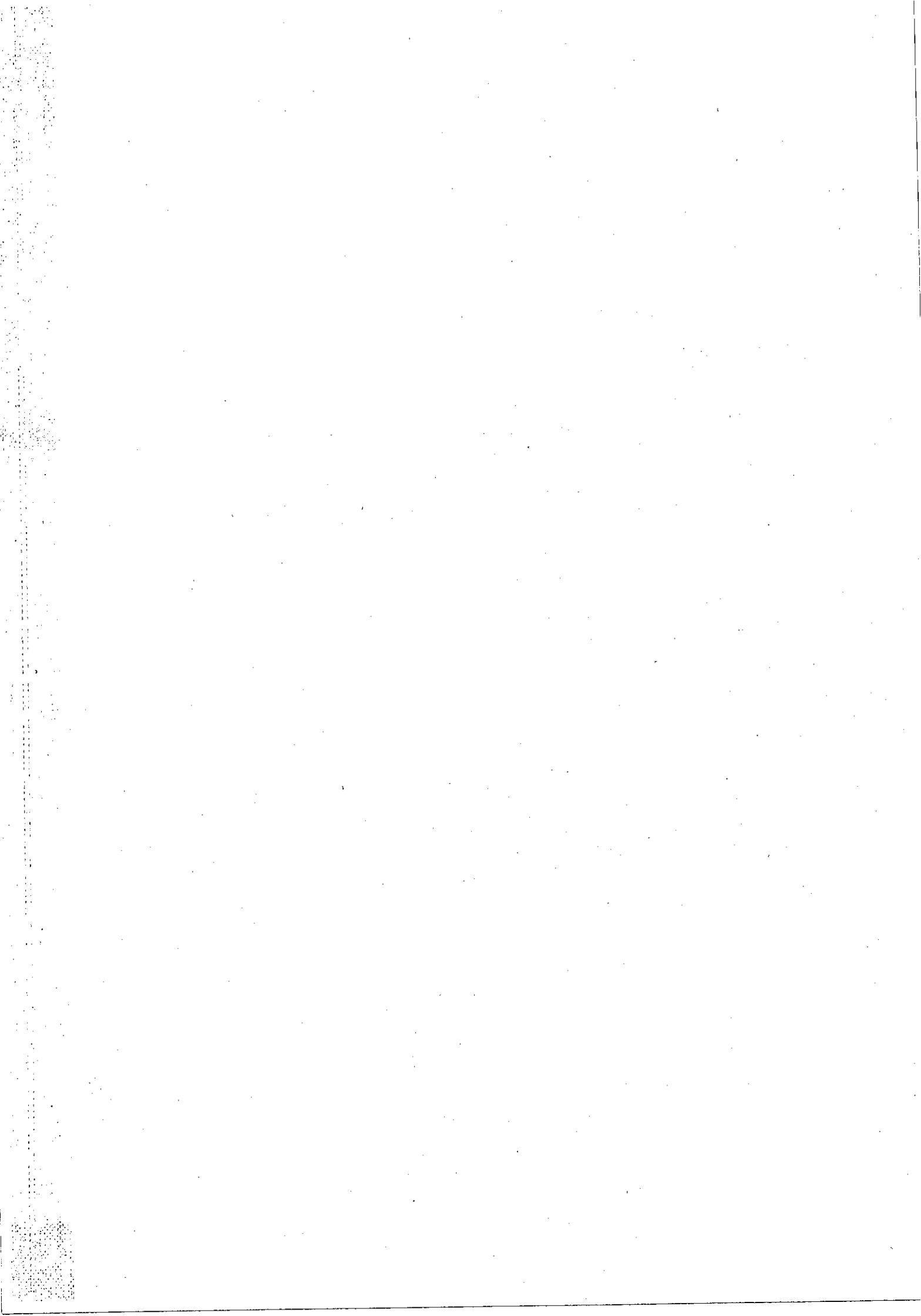
réduction du temps de travail ? Sa réponse est probablement la seconde.

Mais s'agit-il ici d'une alternative totalement pertinente, les deux termes sont-ils à ce point contradictoires ? Une réponse à une baisse de revenu ne pourrait-elle pas être capable d'enclencher un processus de changement dans la répartition des rôles professionnels et domestiques ? Les réactions à des événements contingents ou conjoncturels ne pourraient-elles pas susciter des dynamiques de transformations profondes. C'est la fable du papillon dont le battement d'aile à Singapour engendre un cyclone dans la mer des Caraïbes. C'est bien ainsi qu'il faut analyser les processus du changement social, et parmi ceux-ci, les transformations de la division sexuée du travail.

Les contributions mettent en évidence explicitement ou implicitement l'importance du climat économique dans lequel les réductions et réorganisations des temps de travail ont été négociées et introduites. Les réactions à l'égard du travail de nuit par exemple sont relativement favorables aujourd'hui dans la mesure où il s'agit d'un compromis sur l'emploi, même si le travail de nuit des femmes est toujours introduit à la suite d'une proposition de la direction de l'entreprise. On peut croire qu'elles ne seraient sans doute pas aussi positives si le chômage était resté au niveau qu'il avait il y a une vingtaine d'années. Les syndicats pourraient faire beaucoup plus facilement valoir un intérêt collectif et mobiliser contre le développement du travail de nuit des femmes. Cette subordination de l'économie au social comme la qualifient Jennifer Bué et Dominique Roux-Rossi est-elle vraiment si intimement liée aux risques actuels de perte d'emploi et aux niveaux élevés du chômage ? Que pourrait-on en induire pour une situation future où la situation de l'emploi s'améliorerait ?

Alors, toutes ces réponses aux peurs de perte d'emploi et aux baisses de revenu, en termes de réductions et réorganisations des temps de travail, quelles en sont les incidences à plus long terme ? Une longue période de chômage élevé ne peut être traitée comme un accident de conjoncture. Elle induit nécessairement des dynamiques socio-économiques majeures de transformation du rapport salarial, on le constate.

Mais quant à la division sexuée du travail ? Que faut-il vraiment conclure de ces contributions : simples changements de modalités ou véritables affaiblissements de la division sexuée du travail ? De nouvelles formes d'infériorité féminine sur le marché du travail ou un réel affaïssement de ces infériorités ? Ce débat est socialement et politiquement tellement lourd qu'il est piégé d'avance. Pour le faire un peu avancer, il faut bien pourtant que les observations effectuées soient interrogées en ce sens. Elles paraissent choisir les premières réponses : simples changements des modalités de la division sexuée du travail ? Est-ce bien ainsi qu'il faut les comprendre ?



## Repères bibliographiques

### Réduction, diversification et éclatement des temps de travail

par Rachel Silvera  
économiste  
Set-Metis - Université Paris I

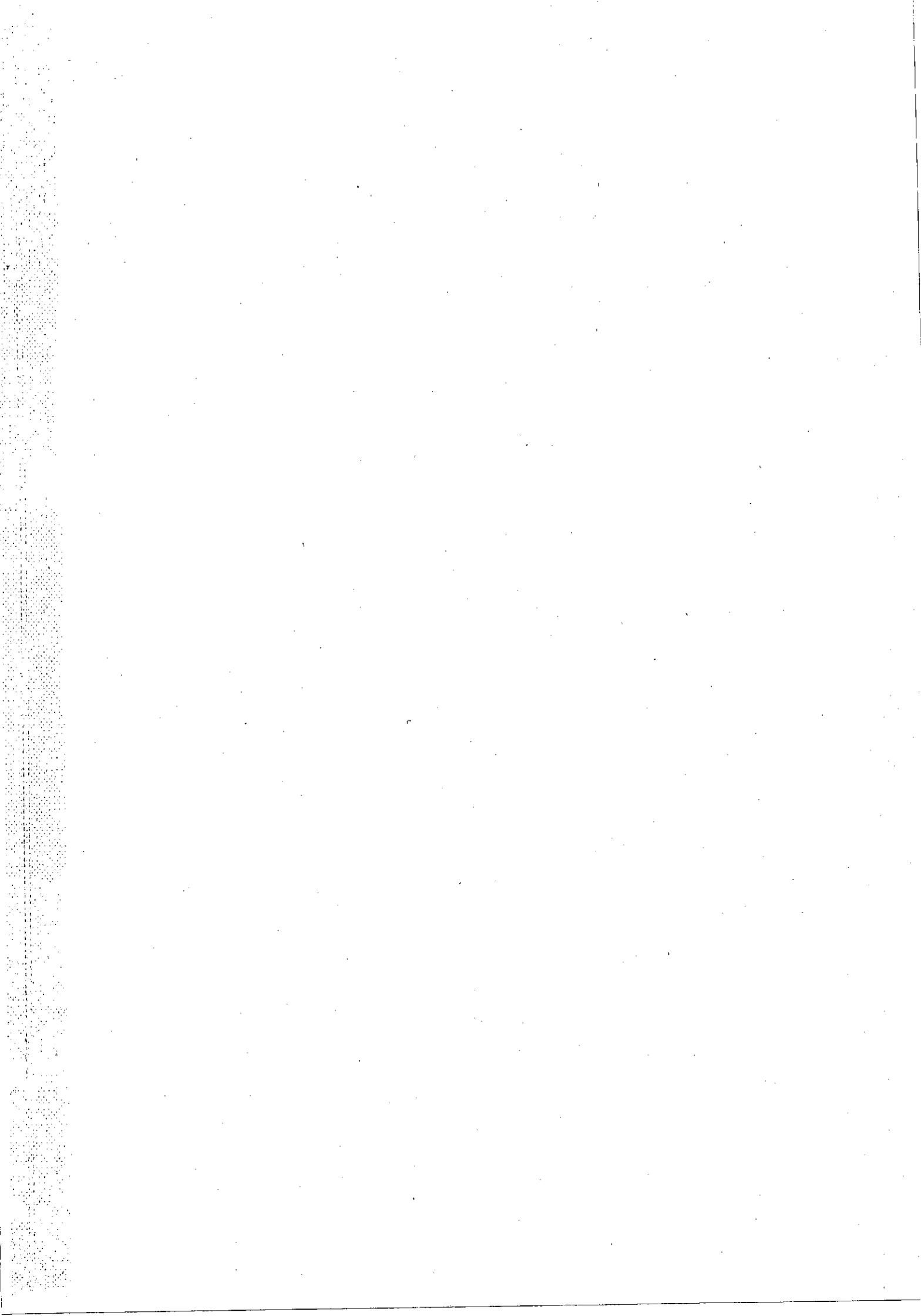
FREYSSINET J. (1997), *Le temps de travail en miettes*, Editions de l'Atelier.

GUEDJ F., VINDT G. (1997), *Le temps de travail, cent ans d'histoire conflictuelle*, Syros.

LIPIETZ A. (1996), *La société en sablier, le partage du travail contre la déchirure sociale*, La Découverte.

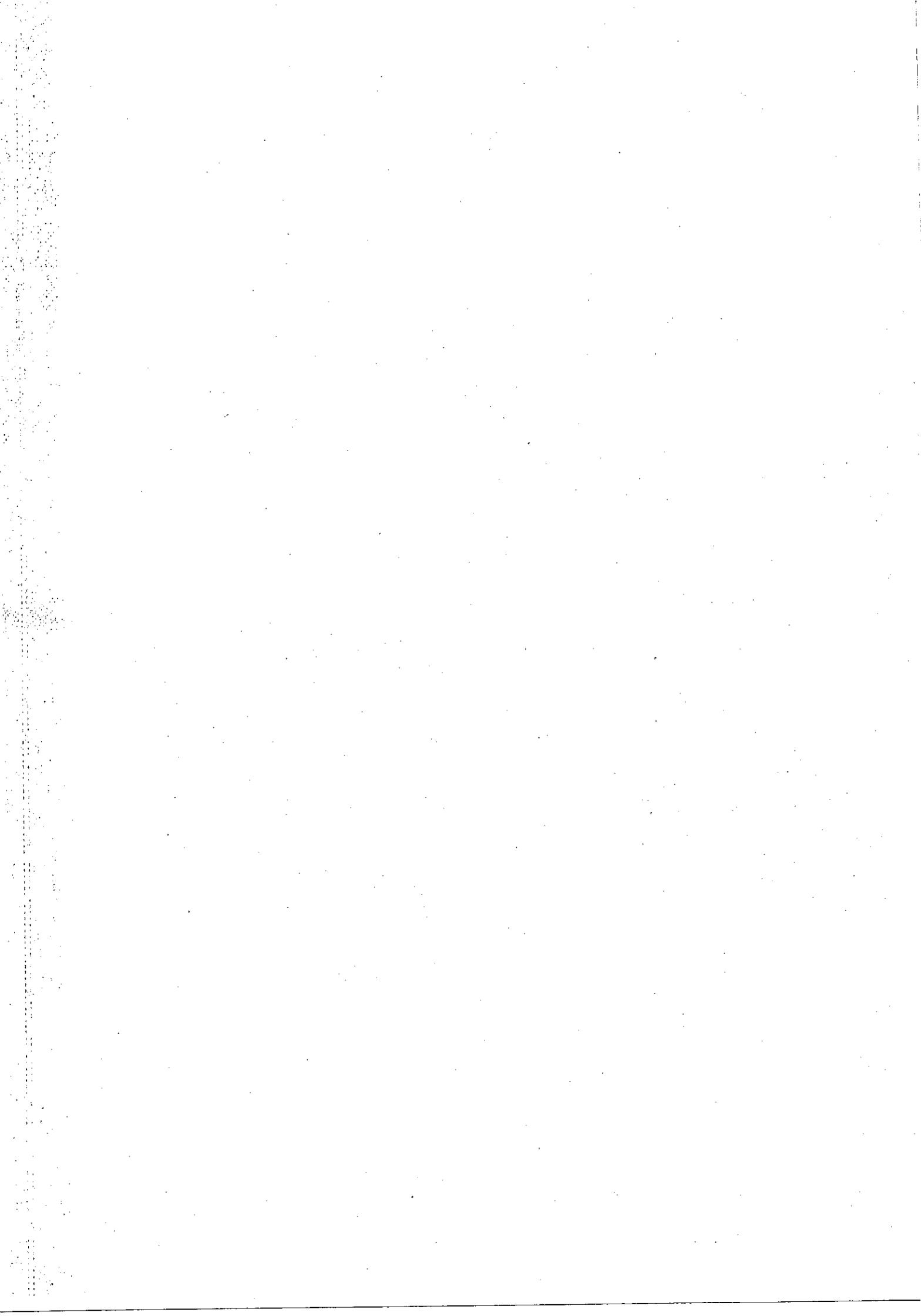
MEDA D. (ed) (1997), *Le partage du travail, Problèmes Politiques et Sociaux*, La Documentation Française.

WALTER J.L. (1997), *Le travail à temps partiel*, Rapport du Conseil Economique et Sociale.



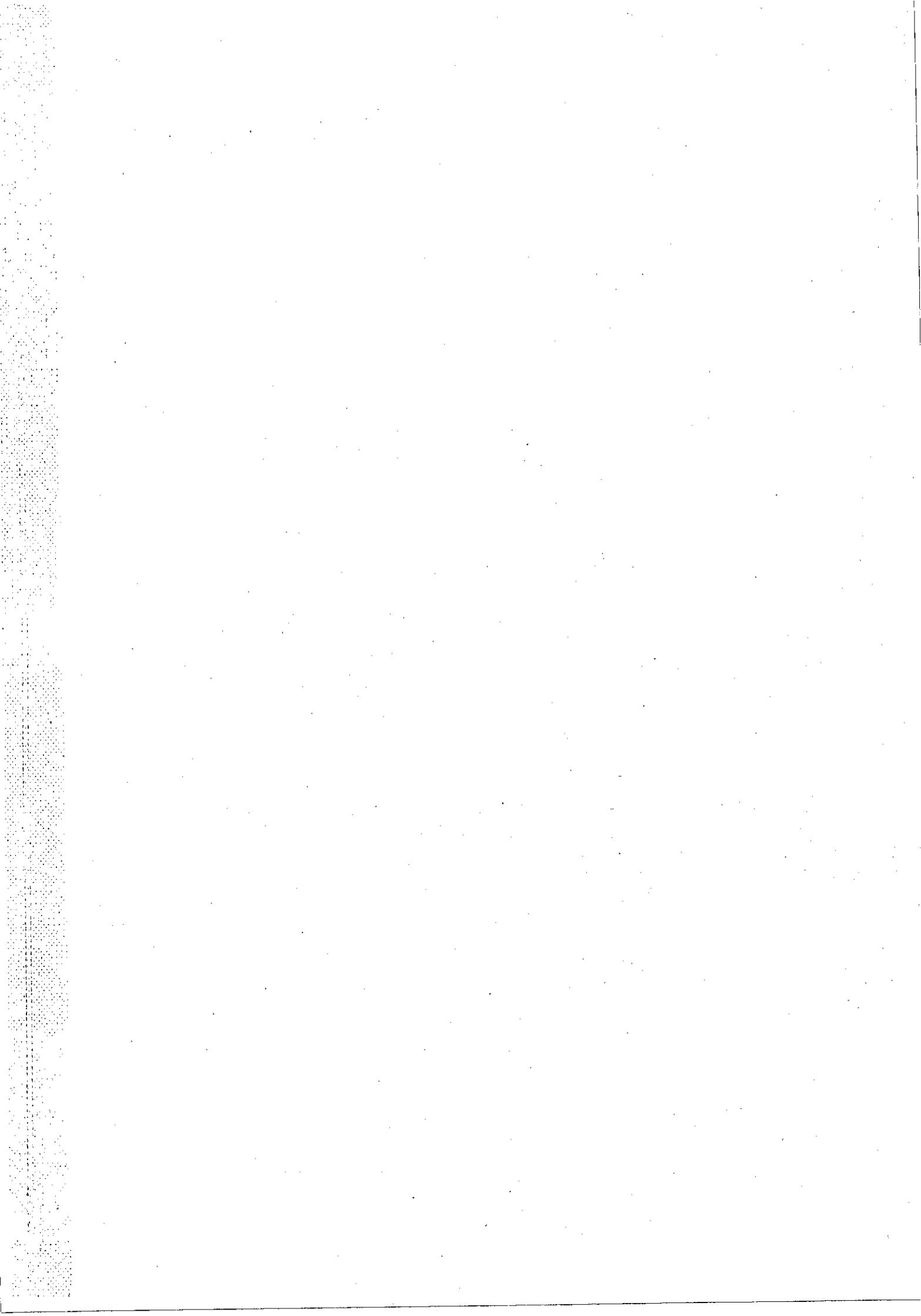
3

Publications,  
bibliographies  
et résumés



## Ouvrages reçus

- BROUDER A., *Les cheminotes*, L'Harmattan, Paris, 1997.
- CAHIERS DU GEDISST., *Hommes et femmes dans le mouvement social*, Cahiers du Gedisst n°18, L'Harmattan, 130 p.
- CHARLES F. ET CLÉMENT J.P., *Comment devient-on enseignant ? L'IUFM et ses publics*, Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 1997, 236 p.
- CHICHA M-T., *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, Les éditions Yvon Blais INC, Cowansville (Québec), 1997, 240 p.
- COVA A., *Maternité et droits des femmes en France (XIXe-XXe siècles)*, Éditions Economica, Paris 1997.
- GILL R. ET GRINT K., *The Gender-Technology Relation : Contemporary Theory and Research*, Taylor and Francis, London, 1995.
- PERROT M., *Femmes publiques*, Éditions Textuel, coll. Histoire, 1997, 160 pages, 60 illustrations en quadrichromie.
- SEGRÉ M., *Mythes, rites, symboles dans la société contemporaine*, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, Paris 1997, 314 p.

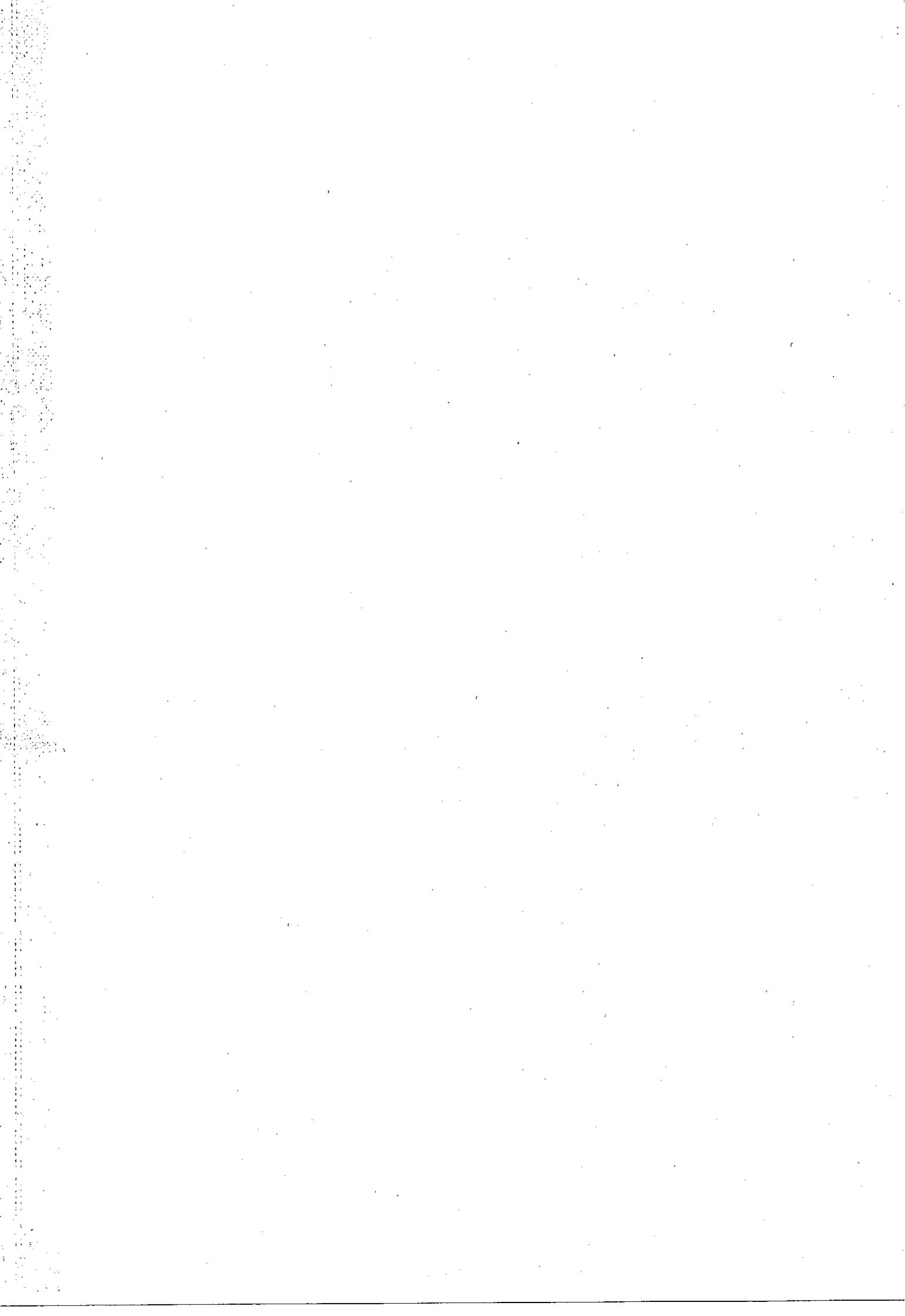


## Thèses

### Thèses soutenues

FRAISSE Geneviève, *La différence des sexes. Recherche sur une forme de la connaissance*, Thèse d'État préparée sous la direction de Heinz Wismann et soutenue en avril 1997 à l'E.H.E.S.S.

HIRATA Helena, *Travail et division sexuelle du travail. Comparaisons internationales du travail industriel*. Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, soutenue en mai 1997 à l'Université de Versailles-Saint-Quentin-en Yvelines.



## Bibliographies internationales

Europe centrale

par Ariane Pailhé  
économiste  
Université Paris 1 - Roses

Cette bibliographie recense uniquement les ouvrages ou articles en langue anglaise ou française. Plusieurs études, notamment d'organismes internationaux fournissent un aperçu relativement complet de la position des femmes dans les sociétés centre-européennes. La littérature des années 70 et 80 étudie principalement le lien entre émancipation et socialisme d'une part, fécondité et activité d'autre part. Les analyses actuelles, économiques comme sociologiques, se concentrent sur l'étude des inégalités sur le marché du travail, qui s'expriment plus ouvertement avec les mutations, mais aussi sur les questions de la citoyenneté et de la représentation politique.

### Ouvrages généraux

- EBERHARDT E. (1991) "Femme en Hongrie", *Cahier de Femme d'Europe, Commission des Communautés européennes*, n°32.
- MINISTRY OF LABOUR, (1995) "National report of the Republic of Hungary", paper prepared for the *United Nations Fourth World Conference on Women*, Budapest.
- NATIONAL REPORT of the Czech Republic on the status of women in the Czech Republic, for Regional preparatory session of economic commission for Europe, Vienna, October 17-21, 1994 and the 4th conference on women, Peking, September 1995.
- NATIONS UNIES, *Le rôle des femmes dans le processus de transition : comment relever un défi décisif*, Conseil économique et social, réunion préparatoire régionale de haut niveau pour la quatrième conférence mondiale sur les femmes, Vienne, 17-21 octobre 1994.
- UNESCO, (1994) "Gains and losses. Women in transition in Central and Eastern Europe", *European Network for Women's Studies*, Metropol, Bucharest.
- UNICEF, (October 1994), *Women and gender in countries in transition : a UNICEF perspective*.

### Condition féminine et communisme

- CENTRAL STATISTICAL OFFICE. (1989), *Women in present-day Hungarian society*, Budapest.
- CORRIN, C. ed. (1992), *Superwomen and the double burden : Women's experience of change in Central and Eastern Europe and the former Soviet Union*, Scarlet Press, London.
- LEMARESQUIER M., SCHREIBERT T. (1974) "La condition féminine en Europe de l'Est", *Notes et Etudes documentaires*, n°4092, mai.
- MOLYNEUX M. (1981) "Women's emancipation under socialism : a model for the third world ?", *World development*, n°9/10.
- RIND A. (1980) : *Etre femme à l'Est*, Stock, Paris.
- SCOTT H. (1974) *Does socialism liberate women ?*, Beacon Press, Boston.

### Fécondité et offre de travail

- BARTA B., KLINGER A., MILTENYI K., VUKOVICH G. (1986) *Fertility, female employment and policy measures in Hungary*, ILO collection, Geneva.
- BODROVA V. , and ANKER R. (eds.) (1992) *Working women in socialist countries : the fertility connection*, ILO collection, Geneva.
- BERENT J. (1970) "Aspects démographiques de l'emploi des femmes en Europe orientale et en URSS", *Revue internationale du Travail*, vol. 101, n°2, février.
- FRITZ J. (1984) "Female labor force participation in Eastern Europe : an analytical framework", *Humanity and society*, vol 8, n°2.

### Evolution du statut des femmes dans la transition

- AMAMIK M. (1991) "Hungary : a lost of rights ? ", *Feminist review*, n°39.
- BAALSrud E. S. (1992) *Free or Equal? Female voices from central and Eastern Europe*, Norwegian equal Status Council, n°2.
- BREN P. (1992), "The status of women in post-1989 Czechoslovakia", *RFE/RL research report*, vol. 1, n°41.
- Cahiers du GEDISST (1995) *Transition en Europe de l'Est : main d'oeuvre et citoyennes de seconde zone?*, n°12.
- CERMAKOVA M. (1995) *Women, work and society*, Institute of sociology, Academy of Sciences of the Czech Republic, working paper n°4.
- RAI S., PILKINGTON, H., PHIZACKLEA, A., eds. (1992) *Women in the face of change*, Routledge, London.
- STASTNA J. (1995), "New opportunities in the Czech Republic", *Transition*, vol. 1, n°16, 8 September, PP 24-28.
- SZALAI J. (1991) : "Some aspects of the changing situation of women in Hungary in the process of transition" *Research Review* n°2.

- TRYFAN B. (1994) "Rural change in Poland and its effects upon women in the family and the society", in UNESCO, *Women on the move, contemporary changes in family and society*, Paris.
- UNITED NATIONS (1992) *The impact of economic and political reform on the status of women in Eastern Europe*, proceedings of an United Nations regional seminar in Vienna, 8-12 April 1991, Centre for social development and humanitarian affairs, New-York..
- WATSON P. (1993) "The rise of masculinism in Eastern Europe", *New Left Review*, n°198.

### Inégalités sur le marché du travail

- HEINEN J. (1990) "Inequalities at work : the gender division of labour in the Soviet Union and Eastern Europe", *Studies in Political Economy*, n°33..
- HEINEN J. (1995) : *Chômage et devenir de la main d'œuvre féminine en Pologne. Le coût de la transition*, L'Harmattan, Paris.
- HUBNER S., MAIER F., RUDOLPH H. (1991) "Women's employment in Central and Eastern Europe, status and prospects", conference organised by ILO, OECD, CCEET, on *Labour market and social policy implications of structural change in Central and Eastern Europe*, Paris, September.
- JANOVSKA Z., MARTINI-FIWEK J., GORAL Z. (1992) *Female unemployment in Poland*, Friedreich Ebert Foundation in Poland, Warsaw, may.
- KONCZ K. (1991) : "Employment of women in Hungary : new and old problems", contribution for the conference organised by the Equal Status Council on *women in Eastern Europe and the USSR*, Oslo, 18-22 November.
- KOTOWSKA I. (1995) "Discrimination against women in the labor market in Poland in the transition to a market economy", *Social politics International studies in gender, state, and society*, vol.2, n°1.
- MALINOWSKA E. (1995), "Socio political changes in Poland and the problem of sex discrimination", *Women studies International Forum*, vol. 18, n°1.
- PAUKERT L. (1991) "La situation économique de la femme face à la libéralisation du marché. Le cas de la Tchécoslovaquie", *Revue Internationale du Travail*, vol. 130, n°5-6.
- PAUKERT L. (1994), "Women's employment in East European countries during the période of transition to a market economy system", ILO.
- SIEMIENSKA R. (1993) "Women, work, and gender equality in Poland : reality and its social perception", miméo, University of Warsaw, Institute of sociology..

### Education et formation

LADO M., ADAMIK M., TOTH, F. (1991) *Training for women under condition of crisis and structural adjustment : the case of Hungary*, Labor institute discussion paper, Budapest.

### Autorité et pouvoir

NAGY B. (1994), "Women in management", *Szociológiai Szemle*, n°2.

READING A. (1992) *Polish women, solidarity and feminism*, Graham & Graham Editorial, Brighton..

UNITED NATIONS (1993) "Women in decision making", *case study on Hungary*, Centre for social development and humanitarian affairs, New-York.

### Citoyenneté

EINHORN B. (1993) *Cinderella goes to market, citizenship, gender and women's movement in East Central Europe*, Verso, London.

FUNK N., MUELLER M. (1993) *Gender, politics and post communism*, Routledge, London..

WOLCHIK S., MEYER A. (1985) *Women, state and party in Eastern Europe*, Duke University press.

Brésil

par Helena Hirata

sociologue  
GEDISST

- ABREU A. et SORJ B. (org.) (1993) *O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 132 p.
- ALMEIDA NEVES M. (1995) *Trabalho e cidadania. As trabalhadoras de Contagem*. Rio de Janeiro: Vozes, 292 p.
- BARSTED L.L. et LAVINAS L. (1997) *Direitos trabalhistas da mulher*, Convênio Ministério do Trabalho-IPEA, Rio de Janeiro, 83 p. + anexos
- BRUSCHINI C. (1994) O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes, in II Seminário Nacional: Políticas Econômicas, pobreza e trabalho, IPEA, *Série seminários* n° 7/94, V Conferência internacional da mulher, Pekim, 1995, p. 3-25
- BRUSCHINI C. et SORJ B. (orgs.) (1994) *Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil*, São Paulo: Fundação Carlos Chagas/Marco Zero, 285 p. (Cf notamment les articles de : Puppim, A.B. sur les femmes cadres ; Segnini, L.R.P. sur la féminisation du travail dans les banques ; Fontalon, T. sur les femmes dans la sphère judiciaire ; Reis, MCD sur les institutrices ; Matos, M.I.S., sur les employées de maison et les nourrices).
- CAPPELIN-GIULIANI P. (1992) "Emploi, famille et débat syndical: la discussion sur la division sexuelle du travail", in Cahiers du GEDISST n° 4, Paris: IRESCO-CNRS, "Stratégies familiales et emploi. Perspective franco-brésilienne", p.45-66.
- DELGADO M.G.B. (1995) *Sindicalismo latino-americano : o difícil dialogo entre mulheres e homens*, in portella de castro, M.S. et Wachendorfer, A. (coord.), *Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación*, Brasil : ILDES-FES/ Caracas : Nueva Sociedad, p. 149-160.
- CASTRO E. (1994) « Travail, genre et relations de pouvoir dans le Carajas (Amazonie) », in *Cahiers du GEDISST* n° 9-10, Paris: IRESCO-CNRS, Travail, politique et genre. Perspective internationale, p. 81-100.

- Estudos Feministas* (1994), n° spécial 2° sem./94, CIEC/ECO/UFRJ. N° spécial avec les papiers présentés au colloque international "Formation, recherche et édition féministes à l'Université: Brésil, France et Québec, organisé par le CIEC et l'IFCS (Rio de Janeiro), le GEDISST (France) et le GREMF (Québec) à Rio de Janeiro du 6 au 10/6/1994. Cf. notamment les articles de la partie "Mercado de trabalho e discriminação sexista", pp. 153-199.
- ILDES FES, UFRJ, ELAS, NEMGE/USP, INCA (org.) (1995) *A mulher no mundo do trabalho*, 2 vol., Actes du séminaire, Atibaína, 4-5 décembre 1995.
- MARQUES PEREIRA B. et CARRIER A. (coord.) (1996) *La citoyenneté sociale des femmes au Brésil. Action collective, reproduction, informalité et domesticité*. Paris/ L'Harmattan/UNESCO/CELA.IS Université Libre de Bruxelles, 190 p.
- Mulher e Trabalho* (1997), Boletim da Fundação Sistema Estadual de Análises de Dados (SEADE)-Agência Canadense para Desenvolvimento Internacional (CIDA), n° 1, janeiro de 1997; n° 4, juin 1997.
- SABOIA J. "Mercado de trabalho no Brasil (1996)- Evolução e Tendências Recentes", working paper IEI/UFRJ, 18 p.+ annexe.
- SIQUEIRA DE SA BARRETO E. et ZBAS, D.M.L (org.) (1996), *Brazilian Issues on Education, Gender and Race*, Sao Paulo: Fundação Carlos Chagas, 342 p. (cf. et particulier l'article de Bruschini, C. sur marché du travail et genre; de Ferretti, C.J., sur travail et éducation; de Madeira, F.R., sur travail et pauvreté.)
- SOARES A. (1996) "Nouvelles technologies = nouvelles qualifications? Le cas des caissières de supermarché", in *Recherches Féministes* vol. 9 n° 1, pp. 37-56.
- SOUZA-LOBO E. *Domination et résistance. Travail et quotidienneté*. (1995) Paris: IRESO-CNRS, Coll. Cahiers du GEDISST, 149 p. (Traduction des articles non diffusés en langue française de l'édition posthume rassemblant les principaux écrits de l'auteur, *A classe operaria tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência*, Sao Paulo: Brasiliense/SMC, 1991).

## Résumés

### **Jennifer BUÉ et Dominique ROUX-ROSSI "Négociations et compromis autour du travail de nuit des femmes : le cas de l'industrie"**

La loi de 1987, en autorisant des dérogations par voie d'accords de branches et d'entreprise, avait déjà considérablement réduit l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, vieille d'un siècle (1892). Par la suite, la réglementation européenne, en rendant la loi de 1987 inapplicable, permet à toutes les entreprises de faire travailler les femmes la nuit. Dans ce contexte juridique en pleine évolution, J. Bué et D. Roux-Rossi ont entrepris une analyse des effets du passage d'une interdiction du travail de nuit des femmes à une autorisation, en abordant plus particulièrement ses conséquences en terme de discrimination et d'égalité professionnelle. Les auteurs ont mené leur recherche dans des entreprises ayant mis en place le travail de nuit des femmes selon des modalités très diverses. Du fait de l'imbrication étroite du juridique et du sociologique dans ce domaine, c'est par une démarche pluridisciplinaire que les auteurs traitent à la fois le contexte juridique, les conditions de la mise en place effective du travail de nuit des femmes dans les entreprises, les effets pour les femmes concernées.

### **Nathalie CATTANEO**

### **"Le travail à temps partiel : entre rêve et cauchemar"**

Cette communication présente les principaux résultats de la partie empirique d'une thèse sur le travail à temps partiel qui étudie comment les formes d'organisation du temps de travail salarié commande simultanément le rapport au travail professionnel et domestique. A travers cette recherche, on peut voir à quel point sous la même dénomination de "travail à temps partiel", existent des situations variables dont les deux types extrêmes relèvent, comme l'indique le titre de la thèse, du rêve ou du cauchemar. En montrant d'une part qu'une réduction du temps de travail prend des formes différentes selon les modes d'organisation des temps traillés et d'autre part que "ces formes différentes" se jouent tant au niveau de l'individu que du collectif (familial de travail), cette recherche montre la nécessité de s'interroger, quand on parle de réduction du temps de travail, non seulement sur sa dimension quantitative mais également sur la dimension qualitative de l'organisation du temps de travail.

Marie-Thérèse CHICHA

**"Programmes d'équité salariale et reconnaissance des qualifications: entre méthodologie et politique"**

La mise en oeuvre de l'équité salariale passe par une revalorisation des caractéristiques des emplois féminins, notamment des qualifications requises pour les exercer. Les législations proactives adoptées dans diverses provinces canadiennes et, plus récemment au Québec, imposent aux entreprises des critères et un cadre méthodologique détaillés, inspirés en grande partie des résultats de recherches féministes. Les indicateurs utilisés permettent généralement d'établir un diagnostic de la discrimination salariale dans les entreprises en assurant une visibilité aux caractéristiques des emplois féminins traditionnellement ignorées ou minimisées. Le problème fondamental se situe à l'étape de la reconnaissance monétaire alors que divers acteurs réussissent à modifier les indicateurs utilisés ou les résultats obtenus de façon à maintenir autant que possible le statu quo en matière de rémunération. Des dispositions législatives visant à éviter ce type d'intervention ont été intégrées à la législation proactive québécoise adoptée très récemment. Tout compte fait cependant malgré leurs limites évidentes, les législations proactives adoptées antérieurement ont réussi à revaloriser un bon nombre d'emplois féminins.

Christel COLIN

**"La valorisation de l'éducation et de l'expérience professionnelle à travers le salaire : quelles différences entre hommes et femmes ?"**

Suite à l'élévation du niveau de formation des femmes sur la période récente et à leur participation accrue sur le marché du travail, la question naturelle est de comparer cette évolution favorable avec celle des inégalités salariales entre hommes et femmes. Après avoir rappelé que d'un point de vue global, des écarts de salaire « à poste égal » subsistent, une synthèse est faite des études récentes sur les différences entre hommes et femmes de valorisation des diverses formes de capital humain (éducation, expérience professionnelle). Sur la plupart des aspects, les femmes valorisent moins bien leur capital humain que les hommes, en particulier en accédant moins souvent aux postes ou aux entreprises qui rémunèrent le mieux. Enfin, quelques éléments sont apportés sur l'utilisation comparée des rémunérations flexibles pour les hommes et pour les femmes, montrant que si elles peuvent affaiblir le lien entre salaire et compétences ou qualification, elles ne semblent pas devoir introduire d'effet défavorable pour les femmes.

Catherine OMNÈS

"Féminisation, qualification et salaires

dans la métallurgie parisienne d'une guerre à l'autre"

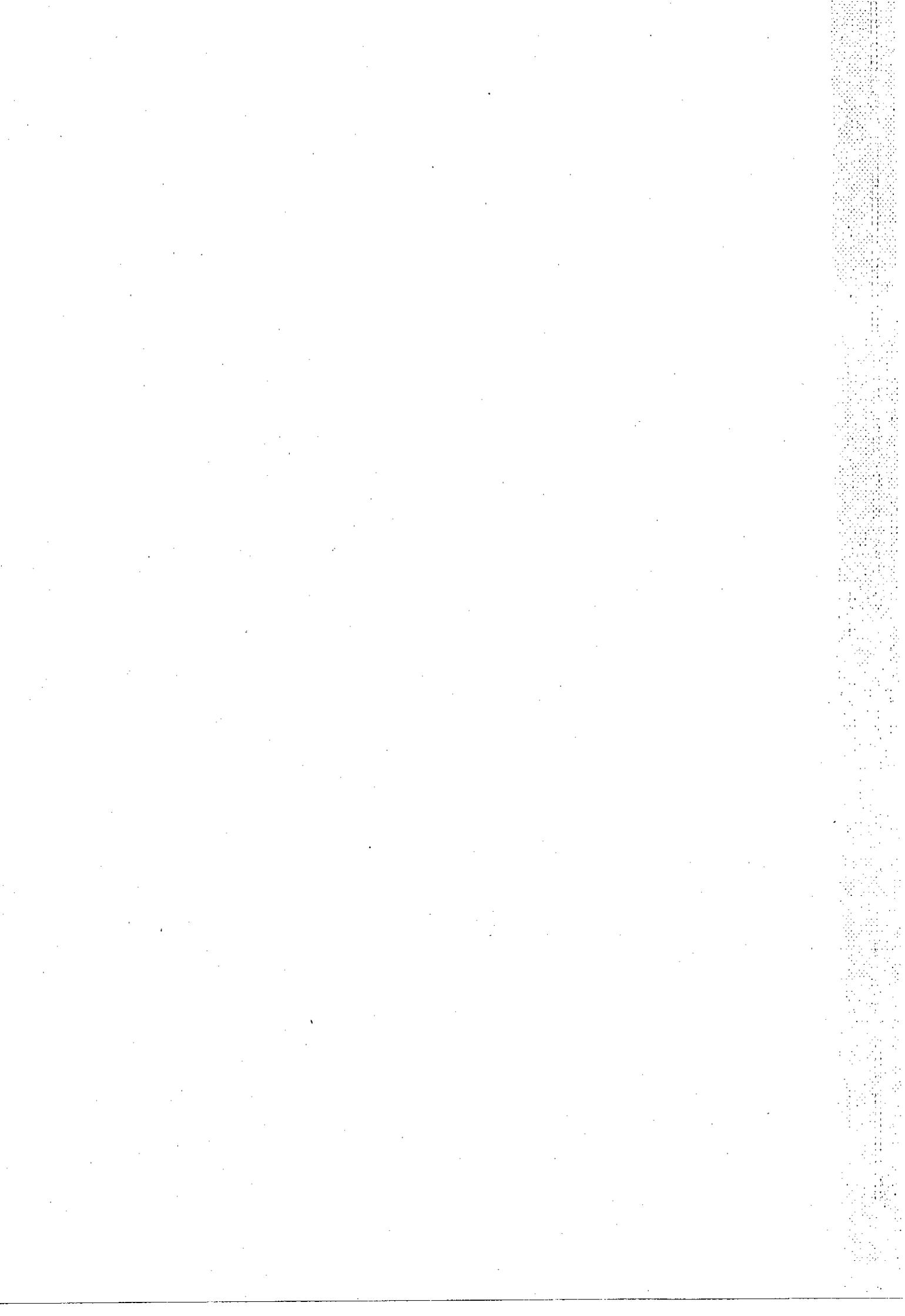
A partir d'une analyse des grilles de classification de la métallurgie parisienne de 1914 à 1936, sont étudiées les relations entre emploi, qualification et salaires dans un secteur en expansion qui se féminise et se rationalise. D'origine étatique, patronale puis contractuelle, ces grilles de classification et de salaire attestent une tendance longue au resserrement des disparités sexuelles des salaires qui ne s'appuie pas sur un mouvement de promotion professionnelle des femmes.

Hartmut SEIFERT  
du

"Conséquences d'une réduction massive

temps de travail sur la division sexuée du travail familial : le cas de Volkswagen"

Cette contribution s'attache à comprendre dans quelle mesure une réduction massive du temps de travail est susceptible de transformer les modèles sexués de division du travail domestique. Le fondement empirique de cet article est constitué par les résultats d'une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon représentatif de salariés de Volkswagen SA. Dans cette entreprise, la durée hebdomadaire du travail a été réduite de 20%, passant ainsi de 36 à 28,8 heures. Les résultats de cette recherche ne sont guère encourageants. Les femmes consacrent en effet l'essentiel du temps libéré par la réduction du temps de travail à des tâches domestiques telles que la cuisine, la lessive ou le ménage. Les hommes consacrent également le temps ainsi dégagé à des activités intervenant dans le cadre de leur foyer, mais qui se concentrent plutôt sur des travaux de réparation ou encore de rénovation ou d'amélioration de l'habitat. Une question reste toutefois ouverte. Il s'agit en effet de savoir si cette orientation de l'utilisation du temps, notamment du côté des hommes, représente un premier pas en direction d'une nouvelle représentation de la division du travail domestique ou si ce n'est là qu'une réaction consistant à limiter les activités extra-domestiques en raison de la baisse du revenu occasionnée par la réduction du temps de travail.



## Summaries

Jennifer BUÉ and Dominique ROUX-ROSSI

### "Negotiations and compromise about female night work : the case of industry"

By authorizing dispensation through agreements in branches or companies, the 1987 French law had already considerably reduced the ban of female night work in industry, a ban one century old (1892). Thereafter, European regulations enabled all companies to employ women at night by making the 1987 rule unenforceable. In this evolving legal environment, J. Bué and D. Roux-Rossi have analyzed the impact of the transition from a ban of female night work to its authorization, focusing on consequences in terms of discrimination and professional equality between genders. The authors have surveyed people in firms where female night shifts have been implemented under various schemes. Because of the close link between legal and sociological reality in this field, the authors approach the legal context, the conditions in which female night shifts were set up in firms and the impact on the women concerned with a multipisciplinary methodology.

Nathalie CATTANEO

### "part time work : dream or nightmare ?"

This article presents the main findings of the empirical part of a thesis on part-time work. The thesis studies how the various types of organization of salaried time simultaneously impact on the connection to professional and to domestic work. Through this research, evidence is given of the fact that the term "part-time work" covers a wide range of situations, the extremes of which come close to dream or to nightmare, as indicated in the title of my thesis. By showing that a reduction of working hours takes different forms according to the type of work schedule, and that these "different forms" exist both at the individual and at the collective level (family of work), this research demonstrates the necessity of questioning not only the quantitative, but also the qualitative dimension of the organization of working hours when considering a reduction of working hours.

Marie-Thérèse CHICHA

### "Programs of pay equity and recognition of qualifica-

tions:

### between methodology and poli-

tics"

The implementation of pay equity requires an enhanced valuation of the characteristics of female jobs, especially of the qualifications necessary to perform these jobs. The proactive legislations adopted in various parts of Canada, and more recently in Quebec, lay down criteria and a detailed methodology for companies mostly inspired by the results of feminist research. The indicators used usually give way to a good diagnosis of salary discrimination in companies by ensuring visibility of those characteristics of female jobs which are traditionally ignored or minimized. The fundamental problem remains monetary recognition, since in some cases various actors manage to modify the indicators used, or the results obtained, in order to maintain the status quo of salary policy as much as possible. A legal framework has been set up to potentially avoid such interventions and integrated into the newly adopted proactive legislation of Quebec. However, despite the obvious limits of the other proactive legislations, there is evidence that they have improved the valuation and wages of a fair number of female jobs.

**Christel COLIN**

**"The valuation of education and professional experience through salary :what differences between men and women ?"**

Following the improvement of the educational level of women over the last decades and their increased participation in the labor force, it is only natural to compare this favorable evolution to that of gender-related salary inequities. After a reminder of the persistence of a gender difference in salary levels for comparable jobs from a global point of view, a summary is presented of recent studies of gender differences in the valuation of various forms of human capital (education, professional experience). We demonstrate that, in most cases, women do not succeed as well as men in the valuation of their human capital, for example through access to positions or companies that pay best. Finally, we introduce the comparison of use of flexible remuneration for men and for women and show that although they could weaken the link between salaries and competences or qualification, they do not seem to induce any unfavorable impact for women.

**Catherine OMNÈS**

**"Feminization, qualification and salary of Parisian metallurgy"**

Based on an analysis of the classification scales of Parisian metallurgy between 1914 and 1936, the links between employment, qualification and salaries are studied in an expanding field that is feminizing and being rationalized. Of state, employer and contractual origins, these classification and salary scales testify of a long-term tendency towards the reduction of gender disparities of salaries that does not stem from a professional promotion of women.

**Hartmut SEIFERT**

**"Consequences of a massive reduction of working hours on models of gender division of family work : the case of Volkswagen"**

The present contribution aims at understanding to which extent a massive reduction of working hours could transform gender models of division of domestic work. This article is empirically based on the results of a questionnaire survey of a representative sample of workers of Volkswagen. In this company, the workweek has been reduced by 20 %, from 36 to 28.8 hours. The results of this research are not very encouraging. Indeed, women spend most of their additional free time doing domestic work such as cooking, laundrying or cleaning the house. Men also spend the additional free time doing activities within the house, but they focus more on repair, renovation and improvement of the house. A question still needs to be answered. It remains to be determined whether this orientation of the use of time, especially on men's side, is a first step towards a new representation of the division of domestic work, or if it merely is a reaction consisting in limiting extra-domestic activities because of the lower income induced by the reduction of working hours.

Résumés traduits du français par Agnès Carlet-Lemée.

## Zusammenfassungen

### Jennifer BUÉ und Dominique ROUX-ROSSI „Verhandlungen und Kompromisse um die Nachtarbeit von Frauen : der Fall der Industrie“

Das Gesetz von 1987 hat das Verbot von Nachtarbeit für Frauen, das ein Jahrhundert alt ist (1892), schon beachtlich durch die Zulassung von Ausnahmeregelungen durch Branchenabschlüssen und innerbetriebliche Regelungen abgeschwächt. Die europäische Gesetzgebung gibt allen Unternehmen die Möglichkeit, Frauen für die Nachtarbeit einzusetzen, indem sie das Gesetz von 1987 aussetzt. In diesem juristischen Kontext in voller Entwicklung haben J. Bué und D. Roux-Roussi eine Folgeanalyse des Überganges vom Verbot der Nachtarbeit von Frauen zu dessen Freigabe angestellt, wobei sie insbesondere die Folgen in Bezug auf berufliche Diskriminierung und Gleichberechtigung untersucht haben. Die Autoren haben ihre Studie in Unternehmen durchgeführt, deren Einführungsmodalitäten der Nachtarbeit von Frauen sehr unterschiedlich waren. Aufgrund der engen Verknüpfung der juristischen und der sozialen Sachlage in diesem Gebiet, benutzen die Autoren einen pluridisziplinären Ansatz und untersuchen gleichzeitig den juristischen Kontext, die Einführungsbedingungen der Nachtarbeit von Frauen in diesen Unternehmen und ihre Auswirkungen für die betroffenen Frauen.

### Nathalie CATTANEO „Teilzeitarbeit, Traum oder Alptraum“

Dieser Artikel gibt die wesentlichen empirischen Ergebnisse einer Doktorarbeit über die Teilzeitarbeit wieder, in der untersucht wird, wie die Organisationsformen von bezahlter Arbeit sowohl das Verhältnis zur Erwerbsarbeit wie zur Hausarbeit bestimmen. Anhand dieser Untersuchung wird sichtbar, wie unterschiedlich die Situationen sein können, die unter der Bezeichnung „Teilzeitarbeit“ zusammengefaßt werden und deren beide Extreme einem Traum oder einem Alptraum gleichen können, wie auch der Titel meiner Doktorarbeit lautet. Indem diese Studie einerseits zeigt, daß eine Arbeitszeitverkürzung je nach der Organisation der Arbeitszeit verschiedene Formen annimmt, und daß andererseits „diese verschiedenen Formen“ sich sowohl auf das Individuum als auch auf das Kollektiv (der Familienarbeit) auswirken, wird darauf hingewiesen, daß der Begriff der Arbeitszeitverkürzung nicht nur eine quantitative Dimension hat, sondern ebenfalls eine qualitative Dimension, die sich auf die Organisation der Arbeitszeit bezieht. Beide Dimensionen sollten in der Diskussion um Arbeitszeitverkürzungen berücksichtigt werden.

### Marie-Thérèse CHICHA „Programme zur beruflichen Gleichstellung und zur gerechten Bezahlung: zwischen Methode und Politik“

Die Anpassung der Gehälter beruht auf einer Aufwertung der Eigenheiten von Frauenberufen, insbesondere der dazu benötigten Qualifikationen. Die in diesem Sinne in mehreren kanadischen Provinzen angenommene proaktive Gesetzgebung, und kürzlich auch im Quebec, stellt den Unternehmen (Bewertungs)Kriterien und einen detaillierten methodischen Rahmen zur Verfügung, der großteils auf den Ergebnissen der Frauenforschung beruhen. Die benutzten Indikatoren erlauben im allgemeinen die Gehaltsdiskriminierung in den Unternehmen festzustellen und die Charakteristika der Frauenberufe zu verdeutlichen, die traditioneller Weise nicht beachtet oder unterbewertet wurden. Das eigentliche Problem entsteht in der Umsetzungsphase von der beruflichen Anerkennung in die Gehaltsbemessung, da es diversen Akteuren gelingt, die benutzten Indikatoren zu verändern oder die Ergebnisse zu verfälschen, um den Status quo soweit wie möglich zu erhalten, was die Bezahlung betrifft. Die vor kurzem im Que-

bec eingeführte Gesetzgebung beinhaltet rechtliche Maßnahmen, die diese Art der Einflußnahme verhindern soll. Letztendlich, trotz ihrer offensichtlichen Grenzen, hat die Einführung der proaktiven Gesetzgebung jedoch zur Aufwertung einiger Frauenberufe geführt.

**Christel COLIN**

### **„Die Auswirkung der Ausbildung und der Berufserfahrung auf das Gehalt, welche Unterschiede zwischen Frauen und Männern?“**

Aus der Anhebung des Bildungsniveaus und der Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen ergibt sich natürlich die Frage nach dem Vergleich dieser positiven Entwicklung mit der Verteilung der Gehälter zwischen Frauen und Männern. Nachdem wir in Erinnerung gerufen haben, daß global gesehen die Gehaltsunterschiede „bei gleicher Arbeit“ weiterhin bestehen, fassen wir die neueren Arbeiten über die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Auswertung der verschiedenen Formen des Humankapitals (Ausbildung, Berufserfahrung). Wir zeigen, daß Frauen ihr Humankapital in den meisten Bereichen schlechter zum tragen bringen als Männer, insbesondere da sie seltener Zugang zu den bestbezahlten Stellungen oder Unternehmen Zugang haben. Zum Schluß tragen wir einige Vergleichselemente zur Nutzung flexibler Bezahlung für Männer und Frauen zusammen und zeigen, daß auch wenn sie den Bezug zwischen Gehalt und Kompetenz oder Qualifikation abschwächen kann, sie jedoch keine negativen Folgen für die Frauen haben muß.

**Catherine OMNÈS**

### **„Anhebung des Frauenanteils, Qualifikation und Gehälter in der pariser Metallindustrie zwischen den beiden Weltkriegen“**

Anhand einer Analyse der Klassifizierungstabellen der pariser Metallindustrie von 1914 bis 1936, werden das Verhältnis von Arbeit, Qualifikation und Gehalt in einem expandierenden Sektor untersucht, der durch den steigenden Frauenanteil und die Rationalisierungsmaßnahmen geprägt wurde. Vom Staat vorgegeben, von den Arbeitgebern erstellt und letztlich vertragsabhängig, zeugen diese Klassifizierungs- und Gehaltstabellen von einer langsamen Gehaltsangleichung zwischen den Geschlechtern, die jedoch nicht auf einen beruflichen Aufstieg der Frauen aufbaut.

**Hartmut SEIFERT**

### **„Auswirkungen radikaler Arbeitszeitverkürzungen auf geschlechtsspezifische Muster familiärer Arbeitsteilung**

**Das Beispiel des Vier-Tage-Woche bei der Volkswagen AG“**

Der Beitrag geht der Frage nach, inwieweit radikale Arbeitszeitverkürzungen geschlechtsspezifische Muster in der Verteilung der häuslichen Arbeiten verändern können. Empirische Grundlage bildet eine repräsentative Befragung von Beschäftigten des Volkswagen AG, bei der die wöchentliche Arbeitszeit um 20 vH von 36 auf 28,8 Stunden verkürzt wurde. Die Untersuchungsergebnisse sind ernüchternd. Frauen verwenden die durch Arbeitszeitverkürzung gewonnene Zeit vorrangig für Aktivitäten im Haushalt, wie etwa kochen, waschen oder putzen. Auch Männer setzen die zusätzliche Zeit weit überwiegend für Aktivitäten im häuslichen Bereich ein, konzentrieren sich dabei jedoch eher auf Reparaturarbeiten oder Aus- und Umbauarbeiten. Offen bleibt, ob man diese Orientierung in der Zeitverwendung bereits als ersten Schritt in Richtung eines neuen Verständnisses über die Verteilung der häuslichen Arbeiten deuten kann, oder ob dieses Muster der Zeitverwendung eher der Not gehorcht, die außerhäuslichen Aktivitäten wegen des geschrumpften Einkommens einschränken zu müssen.

## Resúmenes

### **Jennifer BUÉ y Dominique ROUX-ROSSI      Negociaciones y compromisos en torno al trabajo nocturno de las mujeres : el caso de la industria**

La ley de 1987, que autorizó exenciones por vía de acuerdos de rama y de empresa, había ya reducido considerablemente la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria, que databa de un siglo atrás (1892). A continuación, la reglamentación europea, que tornó inaplicable la ley de 1987, permite a todas las empresas hacer trabajar a las mujeres en horario nocturno. En este contexto jurídico en plena evolución, J. Bué y D. Roux-Rossi han emprendido un análisis de los efectos del pasaje de una prohibición del trabajo nocturno de las mujeres a una autorización, abordando más precisamente sus consecuencias en términos de discriminación y de igualdad profesional. Las autoras llevaron a cabo su investigación en empresas que habían puesto en práctica el trabajo nocturno de las mujeres según modalidades muy diversas. Debido a la estrecha imbricación de lo jurídico y de lo sociológico en este campo, es a través de un enfoque multidisciplinario que las autoras tratan a la vez el contexto jurídico, las condiciones de la puesta en práctica efectiva del trabajo nocturno de las mujeres en las empresas y los efectos para las mujeres involucradas.

### **Nathalie CATTANEO**

### **El trabajo de tiempo parcial: entre sueño y pesadilla?**

Este artículo presenta los principales resultados de la parte empírica de una tesis sobre el trabajo de tiempo parcial que estudia de qué manera las formas de organización del tiempo de trabajo asalariado comanda simultáneamente la relación con el trabajo profesional y doméstico. A través de esta investigación, se puede ver hasta qué punto, bajo la misma denominación de « trabajo de tiempo parcial », existen situaciones variables cuyos dos tipos extremos resultan, como lo indica el título de la tesis, del orden del sueño o de la pesadilla. Mostrando, por una parte, que una reducción del tiempo de trabajo asume diferentes formas según los modos de organización de los tiempos trabajados y, por otra parte, que « esas formas diferentes » se juegan tanto a nivel del individuo como del conjunto (familiar, de trabajo), esta investigación demuestra la necesidad de interrogarse, cuando se habla de reducción del tiempo de trabajo, no sólo sobre su dimensión cuantitativa sino, asimismo, sobre la dimensión cualitativa de la organización del tiempo de trabajo.

### **Marie-Thérèse CHICHA**

### **Programas de equidad salarial y de reconocimiento de las calificaciones : entre metodología y política**

La puesta en práctica de la equidad salarial pasa por una revalorización de las características de los empleos femeninos, en especial de las calificaciones requeridas para ejercerlos. Las legislaciones proactivas adoptadas en diversas provincias canadienses, y más recientemente en Quebec, imponen a las empresas un marco metodológico y criterios detallados, inspirados en gran medida en los resultados de investigaciones feministas. Los indicadores utilizados

permiten generalmente establecer un buen diagnóstico de la discriminación salarial en las empresas, asegurando una visibilidad a las características de los empleos femeninos tradicionalmente ignoradas o minimizadas. El problema fundamental reside en la etapa del reconocimiento monetario, aun cuando diversos actores logran modificar los indicadores utilizados o los resultados obtenidos a fin de mantener en tanto sea posible el statu quo en materia de remuneración. Disposiciones legislativas que apuntan a evitar este tipo de intervención han sido integradas a la legislación proactiva quebequense, adoptada muy recientemente. Al fin de cuentas, no obstante, pese a sus límites evidentes, las legislaciones proactivas adoptadas anteriormente han logrado -con todo- revalorizar un buen número de empleos femeninos.

**Christel COLIN**

**"La valorización de la educación y de la experiencia profesional a través del salario: ¿qué diferencias entre hombres y mujeres?"**

Tras la elevación del nivel de formación de las mujeres en el período reciente, y como consecuencia de su mayor participación en el mercado de trabajo, resulta una cuestión natural comparar esta evolución favorable con la de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Luego de recordar que, desde un punto de vista global, las diferencias de salario «a igualdad de funciones» subsisten, la autora efectúa una síntesis de los estudios recientes sobre las diferencias entre hombres y mujeres en términos de la valorización de las diversas formas de capital humano (educación, experiencia profesional). Su contribución muestra que sobre la mayoría de los aspectos, las mujeres valorizan en menor medida que los hombres su capital humano, en particular accediendo menos a menudo a los cargos y a las empresas que remuneran mejor. Por último, el artículo aporta algunos elementos sobre la utilización comparada de las remuneraciones flexibles para los hombres y para las mujeres, mostrando que si ellas pueden debilitar el vínculo entre salario y competencias o calificación, no parecen deber introducir un efecto desfavorable para las mujeres.

**Catherine OMNÈS**

**"Feminización, calificación y salarios en la metalurgia parisina de una guerra a la otra"**

A partir de un análisis de los escalafones categoriales de la metalurgia parisina de 1914 a 1936, son estudiadas las relaciones entre empleo, calificación y salarios en un sector en expansión que se feminiza y se racionaliza. De origen estatal, patronal, luego contractual, estas escalas de funciones y de salario atestiguan una tendencia prolongada hacia el estrechamiento de las disparidades sexuales de los salarios que no se apoya en un movimiento de promoción profesional de las mujeres.

**Hartmut SEIFERT**

**"Consecuencias de una reducción masiva del tiempo de trabajo sobre la división sexuada del trabajo familiar: el caso de Volkswagen"**

Esta contribución se atiene a comprender en qué medida una reducción masiva del tiempo de trabajo es susceptible de transformar los modelos sexuados de división del trabajo doméstico. El fundamento empírico de este artículo está constituido por los resultados de una encuesta por cuestionario practicada sobre una muestra representativa de asalariados de Volkswagen SA. En esta empresa, la duración semanal del trabajo ha sido reducida en un 20%, pasando así de 36 a 28,8 horas. Los resultados de esta investigación son poco estimulantes. Las mujeres consagran en efecto lo esencial del tiempo liberado por la reducción del tiempo de trabajo a tareas domésticas tales como la cocina, el lavado de ropa o el cuidado de la casa. Los hombres dedican asimismo el tiempo así liberado a actividades que se desarrollan en el marco de su hogar, pero ellos se concentran más bien en los trabajos de reparación o incluso de renovación o de mejoramiento del hábitat. Sin embargo, una cuestión permanece abierta. Se trata de saber en efecto si esta orientación de la utilización del tiempo, en especial por parte de los hombres, representa un primer paso en dirección a una nueva representación de la división del trabajo doméstico o si no es más que una reacción que consiste en limitar las actividades extra-domésticas en razón de la disminución del ingreso ocasionada por la reducción del tiempo de trabajo.

Resúmenes traducidos del francés por Suzane Penalva.