

Le travail des femmes

Axes d'émancipation

Sophie BOUTEILLER, Brigitte LESTRADE (coordination)

L'Harmattan, 2004

Des contributions inégales, parfois plus de type économique que sociologique. Donne des exemples et des compléments d'information intéressants cependant.

Introduction par Brigitte Lestrade

Tous les contributeurs de l'ouvrage soulignent que la prise en charge des enfants est la clé de la réussite professionnelle de leur mère. Les politiques publiques ne sont vraiment satisfaisantes dans aucun pays d'Europe. Dans de nombreux pays, les jeunes générations ont tendance à imiter le modèle scandinave plus égalitaire

1^{ère} Partie : Travail des femmes, une histoire de discrimination

Travail des femmes, aspirations sociales et évolution économique, par Dimitri Uzunidis

« Lorsque l'industriel n'avait pas encore eu son mot à dire sur le partage sexué du travail, les femmes exerçaient de nombreux métiers très prestigieux pour l'époque : au XIII^{ème}, jusqu'au XVI^{ème} siècles, en Italie, en Angleterre, en Hollande, en France..., les métiers de l'or et de la soie étaient occupés par les femmes. Mais aussi les ateliers de confection, de forge ou de tissage, comme le commerce, les services d'accueil ou le négoce de biens ou d'argent étaient peuplés de femmes. Si les corporations des métiers étaient le plus souvent interdites aux femmes, les femmes répondaient par la création de leurs propres corporations. L'activité des femmes, à la ville comme à la campagne, était dirions-nous une activité de nécessité : pour joindre les deux bouts, les femmes se livraient à des travaux multiples qui ne pouvaient pas toujours être qualifiés de métiers (normalisés et institutionnalisés) : tricot, couture, jardinage, élevage, vente sur le marché..., et en ville, nourrices, boutiquières, marchandes, charretières... La marginalisation productive de la femme est un processus lent et progressif. » (p 25)

[Il faut souligner que c'est exactement la même chose pour l'homme. La définition des métiers au sens où nous l'entendons est très récente. Cf. Thévenot et Desrosières ou Battagliola à propos du recensement de 1896 qui est le 1^{er} à être individuel et par métier : 1/3, je crois, de la PA est dans la catégorie « autres » parce qu'on n'a pas réussi à la classer]¹

Au cours du XIX^o siècle, les femmes représentaient en moyenne entre le tiers et le quart des ouvriers en Europe et aux Etats-Unis. L'ouvrière est le produit de la révolution industrielle, non pas parce qu'elle crée le travail féminin mais parce qu'elle le rend visible.

L'Etat, par le biais des politiques économiques, familiales, fiscales et sociales, participe directement, dès la fin du XIX^{ème} siècle, à la promotion du modèle dit de « l'homme pourvoyeur principal des ressources ».

« « L'arrivée massive » des femmes, depuis les années 1970, sur le marché du travail en Europe et en Amérique du Nord est un mythe. » On a déjà observé de tels mouvements

De 1995 à 2000, les femmes ont été les principales bénéficiaires de la création d'emplois salariés (6,2 millions de nouveaux emplois contre 4,6 millions pour les hommes), mais plus souvent à temps partiel.

« Les luttes de femmes pour conjuguer le domestique avec le marchand ont été salvatrices pour le capitalisme. Après moult adaptations institutionnelles et économiques, les diverses aspirations politiques et sociales des femmes ont facilité le mouvement d'ensemble fondé sur l'innovation et la réforme permanentes. »

Les contrariétés de l'interaction vie professionnelle/vie familiale dans un modèle à double carrière, par Alban Goguel d'Allondans

Pas très intéressant. Plutôt des modèles théoriques, surtout économiques

Législation et discrimination : l'évolution des lois françaises et européennes contre les harcèlements et les discriminations, par Marc Richevaux

Toutes choses étant égales par ailleurs, le taux d'activité homme/femme est à peu près égal ; la durée de carrière est identique ; pourtant les femmes sont souvent mieux formées et plus diplômées. Leur taux de chômage est aussi plus élevé.

Dans son Rapport d'activité 2002, Gisèle Gauthier, pour la délégation du sénat aux droits des femmes et à l'égalité de chances des hommes et des femmes écrit qu'entre les rémunérations des hommes et des femmes, « un écart irréductible et non justifiable perdure à hauteur de 5 à 6 %, toutes choses égales (d'un point de vue statistique) par ailleurs. »

La loi du 16 novembre 2001 prohibe les discriminations de toute nature à l'emploi : origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinion politique, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, patronyme, état de santé ou handicap. Elle précise en outre « notamment », ce qui permet d'élargir

¹ Les remarques entre crochets sont de moi

encore si nécessaire. C'est l'employeur qui doit apporter la preuve de la non discrimination. Le problème est celui de l'application...

Le travail de nuit des femmes à la lumière de la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : régression ou progrès ?, par Nadine Bangoura

Arrêt Stoeckel de la cour de justice des Communautés européennes du 25 juillet 1991. Ce chef d'entreprise alsacien avait été condamné par le tribunal d'Illkirch pour avoir fait travailler des femmes de nuit. Il a porté l'affaire devant la juridiction européenne en s'appuyant sur la directive européenne de 1976 concernant l'égalité de traitement des hommes et des femmes devant le travail. Celle-ci lui a donné raison. La France a finalement abrogé l'article du code du travail interdisant le travail de nuit des femmes le 9 mai 2001, mais il n'avait déjà plus donné lieu à des condamnations depuis de nombreuses années. La loi du 9 mai 2001 était une loi adaptatrice de la loi Roudy de 1983 qui devait concerner la fonction publique, notamment. L'amendement sur le travail de nuit des femmes a été ajouté en cours de discussion. La loi précise cependant que ce travail doit être exceptionnel, donner lieu à des contreparties pour les salariés et à des mesures de protection.

Il y a un risque pour que cette loi incite les femmes les moins bien rémunérées à « choisir » le travail de nuit pour améliorer leurs revenus. Effet pervers qui peut faire système avec le temps partiel, alors que déjà 20% des salariés en trois/huit sont des femmes.

« Dans les secteurs où le temps partiel est imposé à l'embauche (hôtellerie-restauration, nettoyage, commerce, etc.), il se conjugue fréquemment avec des horaires atypiques qui déstructurent la vie familiale. » M Maruani, Travail et emploi des femmes, Repères Découverte, 2000, p.101

2^{ème} Partie : Travail, famille et société

Le téléphone portable au service des femmes pour concilier vie privée et vie professionnelle : vers plus d'inégalité ?, par Corinne Martin

Il est utilisé par les femmes pour assurer la fonction de « taxi », comme élément de sécurité (pouvoir être joignable tout le temps, même si, dans la réalité, cela ne sert qu'exceptionnellement. C'est plutôt une forme de réassurance : « le portable paraît révéler, puis renforcer, la représentation que ces femmes se font de leur rôle de mère : se devoir d'être toujours joignable et disponible en permanence. »

C'est aussi un moyen de contrôle social sur les enfants : « outil de micro-coordination, il permet un suivi éducatif à distance ».

Femmes syndicalistes et tensions domestiques, par Yannick Le Quentrec et Anne Rieu

Comme en France, en Finlande le nombre de femmes diminue quand on monte dans l'échelle hiérarchique. A ce niveau, les avancées qui conduisent la Finlande à s'afficher comme un des pays les plus égalitaires du monde nécessitent d'être relativisées.

Avoir un conjoint ressource est une condition importante qui permet à la femme de militer. Exemple du conjoint de syndicaliste SUD : « Mon responsable, quand il me pose la question : « ça va ce matin ? » Je lui dis : « non, la petite a toussé cette nuit, elle a fait un peu d'asthme ». En fait, il faut mettre les gens dans une position où, à la limite, ce sont eux qui vont vous reconforter. Cela fait réfléchir parce que j'ai un chef qui, lui-même, a une mère qui est petite et il se dit finalement que ce serait bien pour lui aussi de prendre le temps. Moi je lui explique qu'il y a le travail et la vie privée. Et il me dit que j'ai raison. Ce n'est pas parce qu'on a quinze heures de boulot par jour comme certains le font qu'on en fait plus et qu'on est plus productif. » (ingénieur, 48 ans, 2 enfants)

Sur le plan ménager, hormis pour le linge qui reste un bastion féminin, les conjoints ressource accomplissent une diversité de tâches. Il semble que l'on assiste avec eux à une évolution sensible des rapports hommes-femmes, même s'ils ne sont pas repérables statistiquement.

« Nos données montrent que certains hommes changent par rapport à l'accès des femmes dans la sphère syndicale. »

« Daniel Welzer et Jean-Paul Filiod (1993) indiquent qu'en ce qui concerne le propre et le rangé, les hommes et les femmes suivent deux logiques différentes. Les femmes (...) nettoient avant que ce ne soit (trop sale). Les hommes qui effectuent le travail domestique passent à l'action quand ils voient que c'est sale. Chacun-e ayant son seuil plancher. Les femmes sont préventives et les hommes sont curatifs. »

La participation domestique masculine oscille en fait entre une triple situation de défaillance : la perte de leur identité sexuée, la mauvaise volonté et le fait d'être un traître par rapport aux autres hommes. « On aurait tort d'ignorer les processus de redéfinition de la masculinité qui s'y associent. Il faut prendre en compte aussi les enjeux sociaux à l'œuvre dans de telles pratiques. »

« Si l'on regarde les avancées en matière d'égalité et le chemin qu'il reste à parcourir au terme de ce siècle, l'obstacle majeur à l'accès des femmes à la prise de décision syndicale (mais aussi politique et économique) réside dans la sphère domestique, noyau dur de la domination masculine. » [On ne saurait être plus directement en désaccord avec Christian Baudelot dans la conclusion de *Quand les femmes s'en mêlent*. En fait, je suis assez d'accord avec lui. Il me semble que la « troisième journée » est techniquement impossible. Les femmes qui arrivent à le faire sont en fait puissamment aidées soit par l'entourage, soit par du personnel. Peut-on dire qu'on a un point

de vue macro-social – celui de Baudelot – et un point de vue micro social, celui de ces auteurs ? ou alors, qu'en fait tout est tellement imbriqué qu'on se trouve devant un cercle vicieux et qu'on peine à trouver la clef qui pourrait lui permettre de devenir vertueux... on atteint là une sorte de palier difficile à franchir.]

A noter : la CGT, qui a pourtant une image de syndicat masculin (27% d'adhérentes) et plutôt macho est le seul dans lequel la parité est presque parfaite au niveau des instances dirigeantes (43 femmes sur 90 dans la Commission exécutive confédérale et 8 femmes sur 17 au Bureau exécutif fédéral. Alors que la CFDT (42% d'adhérentes) ou SUD (32 à 35% d'adhérentes) n'ont respectivement que 3 femmes sur 14 et 15 femmes sur 45 dans leur Bureau fédéral...

La gestion de la main d'œuvre féminine dans une usine maquiladoras étrangère au Yucatan Mexique, par Beatriz Castilla Ramos

La coopérative féminine agricole et agroalimentaire : un moyen de développement durable pour le milieu rural, par Malika Souaf et Youssef El Wazani

Ne pas retravailler après l'Allocation Parentale d'Education (APE) : l'activation d'une disposition sociale, par Alain Thalineau

Depuis 1994, l'APE est accordée dès la naissance du deuxième enfant sous condition d'une durée d'emploi suffisante, sans condition de ressources. Elle est forfaitaire et donc plus intéressante pour les bas salaires.

Enquête par récits biographiques de femmes ouvrières. Question : pourquoi des femmes préfèrent ne pas reprendre d'emploi à la fin de la période APE, alors qu'elles ont moins de revenus ? La réponse de Battagliola est que « quand on est à la maison, on est rien » (autrement dit, c'est par contrainte et faute de trouver un emploi que ces femmes restent au foyer). L'auteur veut montrer que l'univers familial s'oppose à un univers professionnel plus violent et que l'assignation des femmes à leur rôle traditionnel leur vaut la reconnaissance de leurs proches. Le terme « disposition sociale » désigne « une manière d'agir, de penser, de sentir qui est le produit intériorisé, voire incorporé, d'une socialisation passée référée à une position sociale, et qui s'actualise dans des contextes sociaux similaires. » [Pas de référence explicite à Bourdieu, pourtant, cela ressemble fort à la définition de l'habitus]

Les femmes des milieux populaires ont intériorisé le fait qu'elles ont peu de possibilités d'exister socialement en dehors de leur fonction maternelle. Vision très traditionnelle des rôles parentaux masculins et féminins, tels que peut la développer une certaine vulgate psychologique.

La position de dominées parmi les dominés qui est celle des femmes ouvrières ou employées, le rôle de l'Etat sur la famille, et les conditions d'emploi des femmes façonnent également l'opposition et la complémentarité des espaces familiaux et professionnels.

3^{ème} Partie : L'ascension sociale

Les femmes dans les professions libérales : modes d'engagement au travail et stratégies de gestion des temporalités sociales. Une analyse en termes de « configurations de genre », par Nathalie Lapeyre

Trois professions sont étudiées : avocates, médecins et architectes. Elles se caractérisent par un accès dans le temps et un niveau différents des femmes à ces métiers. La féminisation de la profession médicale est un phénomène ancien (fin des années 60). Actuellement, un nouveau diplômé de médecine sur deux est une femme et la progression va continuer. La féminisation de la profession d'avocat est aussi ancienne. Les avocates deviennent majoritaires dans les centres de formation au milieu des années 80. C'est plus récent pour les architectes, lié à la démocratisation de la formation après mai 68. 17% des architectes sont des femmes et elles sont 36% parmi les moins de 30 ans. A mettre en relation avec la crise du métier.

Les stratégies de gestion des temporalités familiales reposent sur plusieurs principes. La pierre angulaire est constituée par la maîtrise de la mobilité géographique. Le recours à une personne extérieure ou à l'aide d'un réseau (mère) est très fréquent et les maternités sont planifiées (avant la carrière proprement dite par exemple). « Les conjoints de professionnelles développent, non sans contraintes, une prise en charge des enfants (souvent en termes de remplacement en cas d'absence de la compagne) et une participation au domestique. (...) Des pratiques de distanciation par rapport aux modèles sociaux normatifs apparaissent. » [Cela signifie partage plus égalitaire]. Elles aspirent à mener une vie familiale et domestique assez conventionnelle, mais elles insistent sur le fait que leur conjoint doit être présent au domicile pour prendre en charge certains espaces-temps et activités domestiques.

« In fine, nous aboutissons à une vision très dynamique des modes d'investissement professionnels et familiaux. » [= les choses changent]. On peut appréhender la division sexuelle du travail à trois niveaux :

- le niveau macro social = le niveau sociétal et le contrat de social entre les sexes
- le niveau meso social = l'environnement professionnel et l'environnement familial
- le niveau micro social = la subjectivité et la réflexivité individuelle

Cette mosaïque d'éléments en interaction fait émerger des « configurations de genre » au sens de Norbert Elias : « Le terme de configuration sert à créer un outil conceptuel maniable, à l'aide duquel on peut desserrer la contrainte

sociale qui nous oblige à penser et à parler comme si « l'individu » et « la société » étaient deux figures différentes et de surcroît antagonistes. » (N Elias, *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Agora Pocket, 1993, p 157).

Ainsi, dans une même configuration sociétale correspondant à un contrat social entre les sexes homogène, on trouve une coexistence de configurations de genre hétérogènes dont l'élément explicatif principal se trouve du côté de la réflexivité des actrices. On peut en distinguer cinq :

- la configuration de genre dite du « dépassement » = sortir des carcans des catégories traditionnelles par une déconstruction implicite et par la « quête d'autonomie »
- la configuration de genre « égalitaire » = négociations équitables, recherche de la symétrie, sur le plan familial comme professionnel
- la configuration de genre « transitionnelle » = tentatives d'ajustements
- la configuration de genre « antinomique » = tiraillement extrême et forte violence symbolique
- la configuration de genre « normative » = la vie de famille passe avant le travail. Pas de remise en cause de la division sexuelle du travail ou de la construction des catégories de sexe.

Les bouleversements profonds observés au niveau professionnel viennent à la fois des changements au sein des professions et des transformations du contrat de genre, sans qu'il y ait rejet explicite du modèle de l'homme pourvoyeur principal de la part des femmes de l'échantillon.

Femmes et créativité scientifique, la question de la « valeur savoir », par Sophie Boutillier

Concept de « valeur savoir » construit sur le modèle économique (valeur travail, valeur d'usage et valeur d'échange).

« L'émancipation féminine ne suit pas un cheminement linéaire de la barbarie à l'égalité reconnue. » Au Moyen-Âge, les femmes pouvaient exercer des métiers considérés aujourd'hui comme masculins. Des femmes pouvaient être barbiers, c'est à dire aussi chirurgiens. Jusqu'au XIVème siècle, l'éventail des professions accessibles aux femmes était plus ouvert qu'au XIXème siècle, selon Régine Pernoud.

« La notion de métier féminin ne va pas de soi. Elle évolue dans le temps et au gré des besoins de la société. Le XIXème, qui apparaît pour beaucoup comme une période d'ouverture et de début d'émancipation (scolarisation des filles, ouverture progressive des universités, développement de l'emploi salarié...), se caractérise aussi par nombre de régressions. »

les femmes ont été exclues pendant des siècles des institutions qui permettent la reconnaissance sociale du travail scientifique. Ce n'est que par ruse ou par des voies détournées qu'elles ont réussi à acquérir des connaissances scientifiques, sans que celles-ci soient reconnues, par construction. « C'est donc en catimini que les femmes ont apporté pendant des siècles leur apport à la production scientifique. »

Germaine Poinso-Chapuis, première femme ministre en France, par Bruno Bethouart

La place et le statut politique et social de la femme en Espagne, réflexions à partir du métier de reine depuis 1833, par Stéphane Hurtado

Conclusion générale, par Sophie Boutillier