

L'activité professionnelle des femmes en France sur fond de pénuries d'emplois
Women's Labour Force Participation in France in a Context of Job Shortages
La actividad profesional de las mujeres en Francia con el trasfondo de la penuria de empleos

Martie-Thérèse Letablier

Number 36, Fall 1996

Politiques familiales et vies de femmes

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/005145ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/005145ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Letablier, M.-T. (1996). L'activité professionnelle des femmes en France sur fond de pénuries d'emplois. *Lien social et Politiques*, (36), 93–102.
<https://doi.org/10.7202/005145ar>

Article abstract

Over the past fifteen years, a model of women's labour force participation has been reinforced, based on the declining social value of domestic work and the substitution of paid work as the preferred means of social integration. The norm of continuous paid employment has been imposed on most women in France. But the progress of this model has been hindered by job shortages during a period of crisis in employment. Paradoxically, while women have benefited from rare cases of job creation since the 1980s, their situation has not significantly improved; on the contrary, new gaps have replaced old divisions. Women are especially affected by unemployment and precariousness in employment status and working conditions. Part-time work is one of the instruments of this precariousness, at the intersection of company policies of flexibility and public action against unemployment and exclusion. The policy of job sharing, despite its commendable aims, is helping to accentuate gaps not only between men and women, but also among women.

L'activité professionnelle des femmes en France sur fond de pénurie d'emplois

Marie-Thérèse Letablier

En France et dans la plupart des pays de l'Union européenne, les ajustements entre vie familiale et vie professionnelle se renégocient dans un contexte de crise durable de l'emploi et de transformation continue des comportements d'activité professionnelle, des femmes et des mères en particulier. Les femmes sont en effet toujours plus nombreuses à se porter sur le marché du travail quand bien même elles sont particulièrement affectées par le chômage et par la précarisation de leur situation d'emploi. Articuler les exigences d'une vie familiale avec les contraintes d'un emploi reste une préoccupation pour la plupart des parents dans un contexte de déréglementation de

l'organisation du travail, de crise de l'État providence et de privatisation des services. Les situations de crise réactivent les tensions entre ordre professionnel et ordre domestique et interrogent sous un angle nouveau l'action publique et les principes de justice et de solidarité sur lesquels elle se fonde. En matière d'articulation entre famille et travail, les compromis sont fragiles et doivent être souvent renégociés, dans les familles à propos de la division des tâches, ou bien plus globalement entre l'État, la famille et le marché pour la prise en charge des obligations, notamment vis-à-vis des personnes dépendantes : enfants, handicapés ou personnes âgées. Nous nous proposons ici d'examiner ces questions sous l'angle de l'évolution de l'emploi et des transformations qu'il con-

naît depuis une quinzaine d'années. Nous mettrons plus particulièrement l'accent sur deux aspects de la politique de l'emploi en France, le partage du travail et l'encouragement à la création d'emplois familiaux, qui réinterrogent les conventions d'ajustement entre famille et travail.

La croissance de l'activité professionnelle des femmes se poursuit depuis près de 30 ans

La population active française a augmenté à un rythme rapide depuis le milieu des années 1960 en raison de l'arrivée sur le marché du travail des générations nombreuses nées durant le baby-boom. Dans le même temps, la structure de la population active s'est profondément transformée car la présence des femmes s'est progressivement

94

affirmée tandis que l'activité est devenue moins fréquente aux deux extrémités de la vie active. Alors que le nombre d'hommes actifs n'augmente quasiment plus en France depuis le début des années 1980, en revanche la participation des femmes s'est accélérée. L'incidence de l'augmentation des taux d'activité féminins sur les variations de la population active est très nette depuis la fin des années 1960, même si elle s'est un peu ralentie au cours des cinq dernières années. La croissance de la population active a été ainsi presque exclusivement le fait des femmes. Parmi les 26 millions d'actifs recensés en France en 1994, 11,5 millions sont des femmes. Les femmes comptent pour 45 pour cent des actifs contre 37 pour cent en 1973 et 34 pour cent en 1961. Ce taux place la France en tête des pays de l'Union européenne en ce qui concerne la part que prennent les femmes dans la population active. Alors que le taux d'activité des hommes baisse régulièrement en France depuis 1921 pour atteindre 49,4 pour cent en 1994, celui des femmes n'a cessé d'augmenter et approche 38 pour cent. Les taux d'activité des femmes en France sont parmi les plus élevés en Europe, après ceux du Danemark, et se situent au niveau de ceux du Royaume-Uni et de l'Allemagne. Toutefois, ces taux globaux dissimulent de grandes disparités quant aux formes du tra-

vail professionnel et au temps qui lui est consacré. Non seulement ces taux d'activité professionnelle se maintiennent à un niveau élevé tout au long de la vie active, plus courte qu'ailleurs il est vrai, mais ils recouvrent plus que dans les autres pays un emploi à temps plein.

La féminisation s'accompagne d'un phénomène général de concentration de l'activité aux âges intermédiaires de la vie, phénomène particulièrement marqué en France et qui tend à se renforcer. Les hommes et les femmes âgés de 25 à 54 ans constituent 81 pour cent des actifs (contre 60 pour cent en 1968). L'âge moyen d'entrée dans la vie active a reculé (de 17 ans et demi en 1968 à 20 ans et demi en 1993) et l'âge moyen de sortie d'activité est passé de 62 ans à 58 ans au cours de la même période. L'activité féminine atteint son maximum entre 25 ans et 29 ans, tranche d'âge où près de huit femmes sur dix sont actives. Les taux d'activité restent élevés jusqu'à 45-50 ans, ce qui différencie les comportements d'activité professionnelle des femmes en France eu égard à ceux des femmes des pays voisins, où l'interruption de l'activité au moment de la naissance des enfants est encore fréquente. Les Françaises entrent donc plus tardivement que la plupart des autres Européennes sur le marché du travail. Elles en sortent aussi plus tôt, mais sont plus nombreuses à occuper une activité professionnelle aux âges intermédiaires. Leur profil d'activité professionnelle ressemble de plus en plus à celui des hommes et se caractérise par un niveau élevé et constant du taux d'activité aux âges adultes. Lorsqu'elles ont un emploi, souvent après un long périple, les femmes ne le quittent pas. La concentration de l'activité professionnelle sur les années médianes de la vie donne une tournure particulière à la question de l'articulation de la

vie familiale et de la vie professionnelle.

Un nouveau modèle d'activité professionnelle des femmes s'est donc diffusé au cours de ces trente dernières années qui prend appui sur l'acquisition d'un capital scolaire et qui valorise l'emploi (au détriment de l'univers domestique) comme norme d'intégration sociale. Le niveau d'éducation des filles s'est en effet accru considérablement, pour dépasser désormais celui des garçons (Baudelot et Establet, 1992). La France se trouve maintenant en tête des pays industrialisés pour le taux de scolarisation des filles entre 21 ans et 24 ans, c'est-à-dire au niveau de l'enseignement supérieur. Or, les taux d'activité professionnelle augmentent avec le niveau de formation. En 1990, 91 pour cent des femmes âgées de 25 à 39 ans diplômées de l'enseignement supérieur étaient actives, contre 61 pour cent des non diplômées dans la même tranche d'âge. Toutefois, ce modèle d'activité s'est diffusé à un moment où la pénurie d'emploi a contribué à accroître le chômage, où la force des statuts professionnels s'est relâchée et où le rôle intégrateur du travail salarié semble s'effriter. Les années 1980 ont constitué un tournant ; elles ont vu la remise en cause de la convention industrielle du travail telle qu'elle s'était mise en place durant les trente glorieuses : grignotage de la norme d'emploi, affaiblissement de la société salariale, diversification des formes de travail et pénurie durable d'emplois.

Chômage : les femmes en première ligne

La progression de l'activité professionnelle des femmes ne s'est pas accompagnée d'une réduction concomitante des taux de chômage. En France comme dans la plupart des pays européens à l'exception du Royaume-Uni, le chômage pèse

plus lourd sur les femmes que sur les hommes. En 1994, 14 pour cent des femmes actives étaient au chômage contre 9 pour cent des hommes. La différence est particulièrement nette pour les moins de 25 ans, qui, hommes ou femmes, connaissent des taux de chômage plus élevés que les autres tranches d'âge (26 pour cent des jeunes femmes et 21 pour cent des jeunes hommes). Le chômage des femmes a des causes diverses : difficultés d'insertion et d'accès à l'emploi en dépit d'une éducation de plus en plus poussée, pertes d'emploi dans les secteurs industriels en crise, difficultés de réinsertion sur le marché du travail après une interruption d'activité. Cependant, le chômage n'est pas seulement lié au déclin des emplois, il sévit de plus en plus dans le secteur des services, où se créent aussi des emplois. On le trouve en particulier dans des métiers comme ceux de caissier, nettoyeur ou serveur, métiers souvent exercés par un personnel jeune et (ou) féminin employé sur des contrats à durée déterminée et généralement à temps partiel. Les taux de rotation sur ces emplois sont rapides et les passages par le chômage fréquents. Ce sont des emplois précaires par excellence, instables, souvent à durée limitée, sans carrière possible, mal rémunérés et sans garanties. Et si le développement des services a contribué à créer des emplois, il a aussi créé du chômage.

En dépit de l'état du marché du travail, l'activité féminine continue à progresser comme si elle répondait à une logique irréversible¹. Toutefois les femmes ne constituent pas une population homogène du point de vue du risque chômage. Si elles restent globalement plus exposées que les hommes, certaines sont aussi plus exposées que d'autres. En vingt ans, le risque de chômage des jeunes s'est accru

quel que soit le niveau de diplôme, mais plus sensiblement pour les non diplômés. Le taux de chômage est passé de 9 pour cent à 31 pour cent pour les non diplômés, de 5 pour cent à 17 pour cent pour les diplômés du secondaire et de 4 pour cent à 12 pour cent pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Les disparités entre diplômés et non diplômés sont plus fortes pour les femmes que pour les hommes, mais l'écart entre les sexes diminue au fur et à mesure que le niveau de formation s'élève. Cette structure du chômage crée un écart important entre les femmes non qualifiées et les femmes qualifiées et génère ainsi une sorte de bipolarisation de l'activité féminine.

Une lente insertion dans la vie active

On parle désormais de *parcours d'insertion* pour souligner la durée de ce qui devient un processus de moins en moins linéaire et de plus en plus chaotique en raison de la multiplication des situations intermédiaires entre emploi et chômage, qui n'ont en commun que la précarité dans laquelle elles plongent les jeunes. Le chômage touche actuellement environ 40 pour cent des jeunes qui ont terminé leurs études depuis un an, 30 pour cent de ceux qui ont terminé depuis deux ans et 15 pour cent de ceux qui ont terminé depuis dix ans. Ces parcours d'insertion, très variables non seulement selon l'ancienneté sur le marché du travail mais aussi selon le niveau de diplôme, montrent que la pénurie d'emplois se reporte sur les moins diplômés parmi les nouveaux entrants et particulièrement sur les femmes. De plus, si l'emploi des jeunes est plus rare, il est aussi plus instable, comme l'atteste la diffusion des formes particulières d'emploi parmi les moins de 30 ans. En effet, parmi ceux qui ont un emploi, la part de ceux qui sont en

stage, en contrat aidé, sous contrat à durée déterminée ou en intérim dépasse 20 pour cent. Cette part décroît au fur et à mesure qu'augmente l'ancienneté sur le marché du travail (Méron et Minni, 1996).

La diversification des statuts d'emploi

Si l'emploi à temps plein et à durée indéterminée reste la norme de référence, force est de constater que depuis vingt-cinq ans les modalités d'emploi n'ont cessé de se diversifier. En 1995, un salarié sur onze est employé sous une forme d'emploi « particulière », en général un contrat à durée limitée (Belloc et Lagarenne, 1996). Les effectifs concernés ont plus que doublé en dix ans. Certes, l'existence de situations d'emploi « particulières » ou « atypiques » n'est pas nouvelle en France, mais aujourd'hui elles prennent un autre sens ; elles traduisent une dégradation de la norme de l'emploi salarié. Les emplois temporaires, c'est-à-dire les contrats à durée déterminée (CDD), l'emploi intérimaire et l'emploi à temps partiel en sont les formes les plus diffusées. Les entreprises recourent à ces formes d'emploi à durée limitée pour introduire une certaine flexibilité dans la gestion de leur main-d'œuvre. De leur côté, les pouvoirs publics ont contribué à cette diffusion par l'intermédiaire des mesures de lutte contre le chômage et l'exclusion. Alors que les contrats à durée déterminée traditionnels semblent plutôt concerner des emplois qualifiés, les contrats aidés dans le cadre des plans de lutte contre le chômage visent la main-d'œuvre la moins qualifiée, qui évolue dans une spirale de précarité alternant chômage et emplois à durée limitée.

La diffusion de ces formes particulières d'emploi va de pair avec une diversification des statuts d'emploi, diversification qui a été

validée par plusieurs textes législatifs² dont le résultat est une définition plus restrictive du travail salarié. Les emplois temporaires sont devenus une forme banalisée de gestion de la main-d'œuvre et un passage presque obligé à l'entrée dans la vie active³ (Nicole-Dran-court, 1995). Ces formes d'emploi génèrent des parcours professionnels erratiques, parcours extrêmement sensibles à la conjoncture économique et aux fluctuations du marché du travail et générateurs de situations d'incertitude qui influent sur la vie des salariés et en particulier sur leur vie familiale. Les femmes sont en première ligne pour les formes particulières d'emploi en raison de la part qu'elles prennent dans le travail à temps partiel.

La montée du travail à temps partiel renforce la précarité de la situation d'emploi des femmes

Le travail à temps partiel recouvre une grande diversité de situations selon qu'il est une forme choisie d'aménagement du temps de travail ou bien qu'il est contraint par l'organisation du travail dans certains secteurs d'activité ou par la configuration des emplois. Mais quelles qu'en soient les modalités, il reste une affaire de femmes. Son essor a été favorisé en France par un ensemble de mesures législa-

tives visant à protéger les salariés à temps partiel⁴ et à développer cette forme d'emploi. Depuis le milieu des années 1980, le travail à temps partiel est devenu l'une des modalités de la politique du partage du travail lorsque l'objectif de la réduction générale du temps de travail a été en partie abandonné. En 1980, l'activité à temps partiel concernait moins de dix pour cent des emplois parmi les 30-49 ans, comme parmi les jeunes. Ces emplois étaient surtout occupés par des femmes ayant des enfants : une femme de plus de 30 ans sur cinq travaillait à temps partiel contre une sur huit parmi les plus jeunes. L'activité à temps partiel s'est peu développée parmi les femmes adultes durant la dernière décennie. En revanche, elle s'est diffusée auprès des jeunes femmes par l'intermédiaire des stages et des contrats aidés, proposés pour la plupart à temps partiel. En même temps qu'il se diffuse, le travail à temps partiel prend une signification nouvelle : il est moins un mode de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle qu'une modalité nouvelle d'emploi qui participe à l'éclatement de la norme. Cette caractéristique est assez particulière à la France parmi les pays de l'Union européenne, où, sauf dans les pays de l'Europe du sud, le travail à temps partiel est plus développé (Letablier, 1995 ; Hantrais et Letablier, 1996). Il paraît moins lié à l'ajustement entre famille et emploi comme en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni, qu'à une logique d'emploi qui combine demande de flexibilité des entreprises et action publique en matière de lutte contre le chômage et l'exclusion (Hantrais et Letablier, 1995). Son développement sous une forme contrainte ne peut donc pas être considéré comme un support de progrès social, ni a fortiori comme un progrès vers l'égalité professionnelle.

Depuis le début des années 1980, le travail à temps partiel a joué un rôle déterminant dans l'accroissement de l'emploi féminin en France. En effet, alors que le nombre d'emplois occupés par les hommes a baissé au cours de cette période, tel n'est pas le cas pour les emplois tenus par les femmes, dont le nombre a augmenté, mais cette progression recouvre presque exclusivement des emplois à temps partiel (Maurin et Torelli, 1992 ; Husson 1996). Actuellement, 15 pour cent des actifs sont employés à temps partiel (28 pour cent des femmes actives et 5 pour cent des hommes) contre 9 pour cent en 1982. Si dans un premier temps les pouvoirs publics ont cherché à développer le temps partiel pour favoriser le « temps choisi », ils l'ont ensuite utilisé pour augmenter l'emploi⁵. Le nouvel essor que connaît le travail à temps partiel depuis 1992 est en partie imputable aux mesures d'exonération des charges sociales concernant les salariés à temps partiel, conformément à la réorientation de la politique d'emploi vers l'abaissement du coût du travail⁶. Donc, si les femmes ont bénéficié des créations d'emplois au cours des quinze dernières années, c'est sur la base d'emplois à temps partiel qu'elles n'ont généralement pas choisis. En même temps qu'il se développe, le travail à temps partiel devient une forme d'emploi de plus en plus subie par les salariés, contraints d'accepter « faute de mieux »⁷. Malgré les tentatives pour en modifier le statut et en changer l'image auprès des salariés, il reste une forme d'emploi peu prisée et apparaît comme un pis-aller.

Le travail à temps partiel progresse surtout là où il est déjà fortement implanté, chez les employés et dans les professions non qualifiées. C'est parmi les femmes de ménage (74 pour cent), les ouvriers



du nettoyage (59 pour cent), les assistantes maternelles (47 pour cent) et les caissiers (47 pour cent) qu'il est le plus répandu, dans des métiers où l'accès à des emplois plus qualifiés est limité. Dans les niveaux plus élevés de qualification, le travail à temps partiel entrave les possibilités de carrière et d'accès à des positions de cadres. Et malgré la petite augmentation de la part des hommes due aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes, le travail à temps partiel conserve son caractère de modalité d'emploi profondément sexuée. Le partage du travail, dans sa configuration actuelle, et en dépit du principe de solidarité qu'il met en avant, ne change pas cet état de fait, au contraire.

Le partage du travail : une idée noble, des effets pervers

Le développement accéléré du travail à temps partiel depuis quinze ans en France coïncide avec la mise en place de mesures publiques visant à développer cette forme d'emploi. Depuis une dizaine d'années, le travail à temps partiel est devenu une composante de la politique de «partage du travail» et la figure la plus visible de ce partage (Boisard, Bouillauguet-Bernard et Letablier, 1986). Les incitations des pouvoirs publics, tant vis-à-vis des salariés que vis-à-vis des employeurs, se

sont encore accrues au cours des dernières années, dans le secteur public comme dans le secteur privé. L'action publique est inspirée par une logique de partage fondée sur l'idée qu'une réduction du temps de travail est susceptible de dégager des emplois. Mais les observations faites sur les entreprises qui ont signé des accords de «partage» révèlent la diversité des logiques qui encadrent ces accords. Dans certains cas, le partage permet d'éviter le recours à des licenciements et apporte un peu de flexibilité dans une situation d'emploi tendue. Dans d'autres, il sert à faire accepter des baisses de salaires et à introduire une forme de flexibilité de la masse salariale. S'il permet au mieux d'éviter des licenciements, le partage du travail tel qu'il est pratiqué dans les entreprises crée peu d'emplois. En revanche, il est utilisé comme moyen d'action sur les salaires, et ce d'autant plus que le partage est rarement négocié (Bloch-London, Boisard, Boulin et Coutrot, 1994). Les femmes, qui sont majoritaires dans les secteurs et les entreprises où la pratique de la négociation est peu répandue, sont de ce fait désignées pour porter les sacrifices de la solidarité sous forme de travail à temps réduit, de réductions de salaires et de conditions de travail dégradées au nom de la flexibilité. Les expériences de partage du travail montrent que la façon dont est pensé le partage ignore les interférences complexes entre la réduction du temps de travail et les différentes formes d'inégalités devant l'emploi. Depuis une dizaine d'années, le partage du travail se développe moins sous la forme d'une réduction générale du temps de travail que sous celle de la diffusion d'emplois à temps partiel, forme particulièrement sexuée de partage (Silvera, 1995 ; Fouquet et Letablier, 1996).

L'encouragement des pouvoirs publics à la création de nouvelles activités : les emplois familiaux

L'implication de l'État français dans la lutte contre le chômage et l'exclusion a pris un tour nouveau au début des années 1990 avec l'adoption de mesures d'encouragement à la création de nouvelles activités. Il s'agit, pour créer de nouveaux emplois, de transformer une demande potentielle de services en demande effective, d'une part en la solvabilisant (mise en place du dispositif d'incitation à la création d'emplois familiaux), d'autre part en facilitant les formalités administratives (création du chèque emploi-service en 1993) pour l'embauche d'un salarié par un particulier⁸. Les emplois liés aux soins à domicile s'inscrivent également dans cette perspective qui cherche à valoriser les atouts de la proximité dans la genèse de nouvelles activités. À l'intersection de l'emploi et de la famille, entre l'économique et le social, les emplois de proximité sont le fruit d'un compromis entre le marché et les institutions. Ils relèvent d'une forme d'économie solidaire qui vise à la fois la création d'emplois et le renforcement de la cohésion sociale. L'enjeu est de contourner la sélectivité de la logique économique, qui ne produit que des «petits boulots», afin de sortir du chômage une population susceptible de trouver dans ces activités une forme d'insertion sociale. À la différence des emplois familiaux, les emplois de proximité sont régulés par l'engagement d'associations qui interviennent dans la médiation entre l'offre et la demande et contribuent de la sorte à la construction d'un marché, celui des soins à domicile par exemple. Les emplois concernés consistent en des travaux effectués au domicile de l'employeur : ménage, garde d'enfants, aide à une personne âgée

ou handicapée, soutien scolaire à domicile. Le dispositif est articulé autour de trois axes : le développement de la demande par une amélioration de sa solvabilité, en particulier au moyen de réductions d'impôts, une amélioration de l'offre de services qui repose sur l'implication du réseau associatif, et enfin une revalorisation de ces emplois par un effort de formation permettant d'accroître la qualification des salariés. Ainsi définis et organisés, les services de proximité sont appelés à prendre en charge une partie des activités auparavant assumées par la famille. Le travail domestique, en devenant gisement d'emplois, acquiert une certaine visibilité. Les emplois familiaux naissent lorsque le modèle de la femme au foyer disparaît. Le travail domestique devient emploi à l'issue d'un parcours d'institutionnalisation : mise en forme des tâches et des emplois, mise en relation, évaluation, professionnalisation, étapes qui mobilisent de nombreux acteurs (Cabotte, 1995 ; Laville, 1995). Depuis leur mise en œuvre en 1994, les mesures d'incitation à la création d'emplois familiaux connaissent un certain succès bien que leur effet réel sur le chômage reste difficile à évaluer en raison des effets d'aubaine et de régularisation du travail clandestin. L'aide ménagère aux personnes âgées et la garde à domicile des jeunes enfants

sont les deux principales activités concernées. Dans tous les cas, ce sont des femmes qui occupent ces emplois peu qualifiés et ne requérant pas de diplômes, mais nécessitant en revanche certaines qualités.

Outre leur résultat en termes d'emplois créés, ces mesures ont permis, en les professionnalisant, de sortir ces activités de service de leur relégation en « petits boulots », de garantir une protection sociale aux salariés concernés et de faire reculer le travail non déclaré. Si des résultats positifs sont indéniables, il convient de souligner cependant que ce sont ces emplois qui se sont développés au cours des années 1990. Leur progression a contribué à renforcer les écarts entre catégories sociales, entre une nouvelle classe d'employeurs plutôt âgés et disposant de revenus élevés leur permettant de sous-traiter les tâches domestiques à des employées qui disposent de peu de marge de manœuvre en matière d'emploi (Zilberman, 1995). Ils ont aussi pris le relais de tâches autrefois effectuées par les femmes dans les familles et donnent ainsi aux activités de soins et d'entretien des personnes dépendantes une certaine visibilité. C'est précisément la forme de ces emplois et la nature des tâches effectuées qui valent à ces dispositifs d'être dénoncés par certains auteurs, qui y voient la renaissance d'une néo-domesticité et le retour de certaines formes de subordination, validées en quelque sorte par l'intervention publique (Gorz, 1988). Les avantages fiscaux concédés à ces nouveaux employeurs leur apparaissent comme une aide de l'État faite aux ménages les plus favorisés pour sous-traiter leurs tâches domestiques. C'est pourquoi les associations qui ont la charge de la régulation de ces services se montrent vigilantes sur le maintien de la qualité des emplois et sur les

moyens donnés aux salariés pour accéder à des formations et à la reconnaissance d'un métier de l'aide à domicile (Fagnani et Buffier-Morel, 1995).

Les nouvelles formes de gestion du temps de travail et leurs effets sur la vie familiale

En France comme dans les autres pays européens confrontés aux mêmes impératifs concurrentiels, les entreprises cherchent à accroître la flexibilité du travail par la diversification et l'assouplissement des horaires de travail. Partout les temps se « déstandardisent » (Boisard, 1996). En France, les pouvoirs publics y ont contribué en facilitant la multiplication des accords d'entreprises sur l'aménagement du temps de travail et en changeant le référentiel d'évaluation de la durée du travail. C'est en effet de plus en plus l'année de travail et de moins en moins la semaine qui sert de référence.

La progression des horaires atypiques

L'importance des horaires atypiques et le poids du travail à temps partiel sont les deux indicateurs qui permettent de rendre compte de la diversification des horaires de travail. Environ 30 pour cent des salariés de l'Union européenne étaient soumis en 1993 à des horaires atypiques. La France occupe de ce point de vue une situation moyenne, entre le Royaume-Uni, où cette proportion est la plus forte, et les Pays de l'Europe du sud, où, à l'inverse, elle est la plus faible. La différenciation s'étend avec la priorité donnée à l'adaptation rapide aux fluctuations de la demande. Elle prend la forme d'une différenciation des durées du travail avec la progression du travail à temps partiel, et d'une différenciation des horaires et des rythmes (Boulin, 1989). En 1993, le travail le dimanche concernait 22 pour cent

des salariés et le travail de nuit 14 pour cent. Ce mouvement, impulsé par les entreprises, est relayé par des accords de branches (ou inter-professionnels) et consolidé par une intervention publique. À l'éclatement du référentiel collectif se superpose la diversification des horaires individuels. Les temps de travail sont réduits en échange de l'acceptation par les salariés d'horaires pénibles ou fragmentés. Le développement du travail à temps partiel et l'augmentation des heures supplémentaires individuelles sont deux signes révélateurs de l'individualisation des durées du travail. Cette évolution accentue les écarts, non seulement entre catégories d'actifs, mais aussi entre hommes et femmes. L'écart s'est creusé au cours des dix dernières années : durée moyenne du travail en baisse pour les femmes, en hausse pour les hommes ; journées de travail plus courtes pour les femmes ; répartition annuelle plus ajustée aux congés scolaires pour les femmes. La dérégulation de l'organisation du temps de travail pose des problèmes de synchronisation des temps sociaux. Si bon nombre de femmes peuvent tirer parti de la modulation du temps de travail, les autres subissent les effets négatifs des nouvelles formes de gestion du temps, en particulier les effets des horaires atypiques sur l'organisation de la vie familiale. Une réduction de la durée du travail n'apparaît pas satisfaisante pour une mère de famille si elle s'accompagne d'une progression des horaires atypiques qui vont la contraindre à trouver des arrangements inédits pour garder ses enfants. De plus, cette évolution se montre peu favorable à l'implication des pères dans le travail domestique et dans la vie familiale. Par conséquent, l'écart qui se creuse entre hommes et femmes du point de vue des formes de la modulation du temps de travail ne



va-t-il pas dans le sens d'un renforcement des rôles masculins et féminins ? Ne conforte-t-il pas le statu quo de la division sexuée du travail professionnel et du travail domestique ?

Les risques d'intensification du travail et leurs conséquences pour la vie de famille

Le risque d'intensification du travail est évoqué par les employeurs et par les salariés lorsqu'ils sont interrogés sur leur vision de la réduction du temps de travail. Dans leur souci de maintenir la position concurrentielle de leur entreprise, les employeurs cherchent à éviter un alourdissement de la masse salariale qui nuirait à la progression de la productivité. Dans cette logique, l'intensification du travail devient un risque associé à la réduction de la durée du travail dans certaines entreprises. Par conséquent, au lieu d'assouplir les contraintes temporelles, la réduction de la durée du travail risque dans ces conditions d'être, au contraire, une cause de stress pesant sur la vie hors travail⁹.

Conclusion

En dépit de la progression du chômage et de la pénurie d'emplois, les femmes continuent à se porter sur le marché du travail. Les années 1980 et 1990 ont vu la consolidation d'un modèle d'acti-

tivité professionnelle né de l'effondrement de la valeur sociale du travail domestique et de l'émergence du travail salarié comme mode privilégié d'intégration sociale pour les femmes comme pour les hommes. Le modèle de la femme au foyer a laissé la place à un modèle qui combine activité professionnelle et famille. Les filles utilisent l'école et les ressources de l'éducation et de la formation pour conforter leur capital scolaire et l'investir dans un métier. Le travail professionnel est devenu une référence centrale dans la construction identitaire des femmes mais à un moment où fusent les interrogations sur cette capacité intégrative, et où la société salariale se fragmente. Comment les femmes trouvent-elles leur place dans un édifice qui se fissure, à un moment où sont réinterrogées les notions de travail, d'emploi et d'activité¹⁰ ? Nous avons vu que si les femmes ont bénéficié des créations d'emploi depuis quinze ans, elles ont aussi été atteintes par le mouvement de segmentation qui traverse le salariat. D'un côté restent celles qui parviennent à concilier emploi et sécurité et de l'autre celles qui ne parviennent qu'à vendre une prestation déterminée pour une durée déterminée et qui par conséquent ne trouvent pas dans l'emploi la stabilité qu'elles attendent. Le travail à temps partiel recèle bien cette partition entre les femmes qui en saisissent l'opportunité pour relâcher temporairement leurs contraintes temporelles, et les autres qui le subissent et doivent s'accommoder de conditions précaires d'emploi et de revenus faibles. Pour ces dernières, la subordination vis-à-vis de l'employeur tend plutôt à se renforcer, de même que le travail prescrit, comme nous l'avons vu à propos des emplois familiaux et dans les entreprises signataires d'accords de partage du travail. L'action des pouvoirs publics en

matière de lutte contre le chômage et l'exclusion a certes contribué à atténuer certaines formes de précarisation mais elle en a aussi engendré d'autres qui produisent de nouveaux clivages sociaux (Maruani, 1996). Et en dépit de la loi et des affirmations de principe, elle n'a pas réussi à faire progresser l'égalité professionnelle. La volonté politique de promouvoir cette égalité, exprimée dans la loi du 13 juillet 1983 et donc introduite dans le code du travail, n'a pas véritablement fait régresser la ségrégation des emplois. Les inégalités entre hommes et femmes se sont parfois réduites, mais de fait elles se sont surtout déplacées, laissant la voie ouverte à de nouvelles formes liées à la segmentation du marché du travail. La mise en œuvre du partage du travail, la « déstandardisation » des horaires de travail, la décentralisation de la négociation sur le temps de travail ont plutôt contribué à renforcer les rôles masculins et féminins au sein de la famille qu'à favoriser une implication plus grande des pères dans les tâches domestiques. Face à cette évolution, la synchronisation des temps familiaux et professionnels paraît de plus en plus difficile à gérer.

La question de la division sexuée du travail est en relation étroite avec les formes et les présupposés de l'intervention publique. Les mesures de politique familiale



peuvent selon les cas dissuader les femmes de prendre ou de poursuivre une activité professionnelle, ou bien au contraire la favoriser (allocation pour frais de garde, équipements de petite enfance, aides au développement des services). L'action publique en matière de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est prise entre deux logiques : la protection de la famille en tant que groupe social de base et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, qui passe par l'incitation des femmes à l'activité professionnelle. Les tensions entre ces deux logiques sont fortes et la neutralité des mesures difficile à tenir entre les intérêts des familles et des enfants et ceux des femmes au nom de l'égalité entre les sexes. Cette tension a pris des formes nouvelles depuis les années 1980. D'un côté, la crise de l'État social a réactivé la problématique des solidarités informelles, en particulier familiales, pour relayer la puissance publique défaillante. Mais, si les solidarités familiales jouent un rôle essentiel dans l'accomplissement d'un certain nombre de tâches et de services, elles ne constituent pas pour autant un modèle d'équité sociale susceptible de compenser l'intervention étatique (Pitrou, 1996). Les échanges dans la parenté ont aussi des effets fortement inégalitaires, non seulement entre groupes

sociaux mais entre les sexes, car le soutien familial repose essentiellement sur le travail gratuit des femmes. De l'autre côté, les politiques de lutte contre le chômage et l'exclusion qui se succèdent depuis une dizaine d'années ont contribué à faire de l'emploi et de la création de nouvelles activités leur priorité. Nous avons vu comment la question de l'emploi, devenue en France une justification forte de l'intervention publique, vient modifier les fonctions de la famille en opérant des transferts d'activités et de services vers le secteur professionnel. Les flux d'externalisation des tâches familiales font émerger de nouvelles professions qui contribuent au développement de l'emploi salarié. Ces transferts d'activités des familles vers le travail salarié, qui s'accroissent depuis le début des années 1990, prennent une forme originale qui hybride le marché avec des services marchands qui entrent directement en concurrence avec la production domestique, et l'action publique qui soutient de cette manière les populations les plus fragiles et les plus exposées au chômage. Bâtie sur la crise de l'État providence et sur des stratégies féminines d'activité professionnelle et d'intégration sociale, cette forme d'économie « solidaire » réinterroge la place et le sens de l'institution familiale dans le jeu social.

Marie-Thérèse Letablier
Centre d'études de l'emploi, Paris

Notes

¹ Selon les théories de « la flexion conjoncturelle des taux d'activité », la dégradation des marchés du travail pourrait avoir pour effet d'inciter les femmes inactives à entrer sur le marché du travail pour garantir les ressources du ménage en cas de risque de chômage du conjoint. Or, il semble que peu de femmes fassent ce raisonnement et prennent leur décision en fonction de telles con-

sidérations. L'emploi est devenu le mode d'insertion sociale dominant dans un contexte de transformations de la famille et de diffusion des idées d'égalité entre hommes et femmes.

- 2 Le recours au travail intérimaire est défini par une ordonnance de 1982 qui modifie la loi de 1972. Les conditions du recours aux contrats à durée déterminée ont été définies en 1982 par une loi destinée à protéger les salariés contre les abus. La loi de juillet 1990 limite ce recours.
- 3 En 1995, près de 9 % des salariés avaient un statut particulier. La proportion atteignait 37 % pour les salariés âgés de moins de 25 ans. Globalement, le nombre d'emplois atypiques a doublé entre 1985 et 1995.
- 4 Pour l'essentiel, la définition actuelle du temps partiel date de 1982 ; pour éviter toute ambiguïté entre travail à temps partiel et réduction généralisée de la durée légale du travail, plusieurs ordonnances en ont alors précisé les contours. L'ordonnance du 26 mars 1982 concernant les secteurs marchands affirme le principe du volontariat et considère comme du temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle, soit 32 heures au maximum. Il n'existe pas de borne minimale. Dans la Fonction publique, l'ordonnance du 31 mars 1982 institue pour les agents titulaires un régime de temps partiel allant du mi-temps à 90 % du temps. Enfin, la loi quinquennale sur l'emploi de 1993 révisé la notion de temps partiel en instaurant une référence annuelle de calcul du temps de travail, substituable à la référence hebdomadaire.
- 5 La volonté des pouvoirs publics de développer le temps partiel pour créer des emplois et faciliter la gestion de la main-d'œuvre s'est traduite en 1992 par une nouvelle mesure : la réduction des charges sociales en cas d'embauche à temps partiel ou de transformation de postes à temps plein en temps partiel. Près de 450 000 contrats ont ainsi été signés au cours des années 1993-1994. En termes d'effectifs concernés, cette mesure figure parmi les dispositifs de politique d'emploi les plus utilisés. Elle touche deux salariés sur cinq du secteur privé travaillant entre 19 et 30 heures (Le Corre, 1995). Elle contribue de la sorte à l'essor général du travail à temps partiel.
- 6 Cette action des pouvoirs publics s'accompagne d'un regain de la négociation par secteur sur le temps partiel depuis les années 1990, conformément à la direction tracée par les lois de 1991 sur le droit au temps partiel et de 1992 sur le volume d'heures complémentaires autorisées.
- 7 Un nombre important de personnes employées à temps partiel expriment leur souhait de travailler davantage. Ce nombre

s'est encore accru au cours des trois dernières années, en particulier parmi les jeunes (64 % des jeunes de 15 à 29 ans employés à temps partiel ont dit souhaiter travailler davantage, contre 38 % des 30-49 ans). Cette forme de sous-emploi est aussi fréquente chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes (Elbaum et Marchand, 1993 ; numéro spécial d'*Économie et statistique*, 1995).

- 8 Le chèque emploi-service a été institué par la loi quinquennale de 1993 et expérimenté en 1994 et en 1995. Il permet de simplifier la procédure d'embauche d'un employé à domicile (limitée aux emplois dont la durée n'excède pas huit heures par semaine) et fait bénéficier les employeurs qui l'utilisent d'exonérations fiscales. Chaque chéquier est composé de chèques classiques et de volets sociaux comportant notamment des informations sur le salaire horaire et sur la période de travail.
- 9 L'enquête nationale de 1991 sur les conditions de travail montrait la diffusion des horaires atypiques et la diversification des rythmes de travail, allant dans le sens d'une augmentation des contraintes liées à l'organisation du temps de travail (Cézar, Dusseret et Gollac, 1991). Ces contraintes requièrent une plus grande disponibilité de la part des salariés, qui doivent accepter de travailler durant le week-end, de retarder leur départ le soir ou de venir plus tôt le matin. Toutes ces sollicitations vont dans le sens d'un accroissement de la pression temporelle sur les salariés et entraîne une dégradation de leurs conditions de vie.
- 10 Dans les débats sur l'avenir du travail qui se multiplient en France depuis quelques années, un courant amorcé par certains juristes du travail plaide pour une redéfinition du contrat de travail et pour son remplacement par un *contrat d'activité*. L'idée est exposée dans le rapport Boissonnat sur « le travail dans vingt ans », rapport émanant d'un groupe d'experts réunis par le Commissariat général du Plan pour mener une réflexion prospective sur le travail et l'emploi en France à l'horizon 2015 (Boissonnat, 1995). Partant du constat que les trois fonctions fondamentales du travail sont transformées : la fonction de production, la rémunération du travailleur et la fonction d'insertion sociale et d'épanouissement personnel, le rapport fait ressortir la nécessité de rebâtir à neuf le cadre institutionnel et légal du travail. Cette reconstruction apparaît comme un moyen de mettre en œuvre une nouvelle conception du travail qui ne se réduise pas seulement au droit à l'emploi. Le contrat d'activité qui pourrait être substitué au contrat de travail engloberait ce dernier sans le faire disparaître. Ce « serait un contrat, c'est-à-dire qu'il impliquerait des droits et des obligations pour chacun des contractants. Il aurait un horizon temporel assez long (de l'ordre de cinq ans) couvrant des périodes de travail productif en entreprises, de travail en

formation et de congés d'utilité sociale (par exemple familiale). Pendant ces différentes périodes, les garanties sociales seraient conservées à l'actif, bien que son mode de rémunération puisse varier sensiblement » (p. 30). Selon cette démarche, les mots *activité, travail, emploi* cessent d'être équivalents. L'*activité* recouvre toutes les actions socialement utiles, « en dehors de la sphère privée qui interdit toute forme de contrôle » (p. 31). Le *travail* est une activité normalement rémunérée. L'*emploi* est un travail organisé dans la durée.

Bibliographie

- BAUDELLOT, Christian, et Roger ESTABLET. 1992. *Allez les filles !* Paris, Seuil, Points Actuels.
- BELLOC, Brigitte, et Christine LAGARENNE. 1996. « Emplois temporaires et emplois aidés », *Données sociales*, INSEE : 124-130.
- BLOCH-LONDON, Catherine, Pierre BOISARD, Jean-Yves BOULIN et Thomas COUTROT. 1994. « Les processus locaux de partage du travail », *Travail et emploi*, 59 : 4-17.
- BOISARD, Pierre, Patricia BOULLAGUET-BERNARD et Marie-Thérèse LETABLIER. 1986. « Le partage du travail : une politique asexuée ? », *Nouvelles Questions féministes*, 14/15 (hiver) : 31-52.
- BOISARD, Pierre. 1996. « L'aménagement du temps de travail dans l'Union européenne », Centre d'études de l'emploi, 4 pages, no 13 (janvier).
- BOISSONNAT, Jean. 1995. *Le Travail dans vingt ans*. Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat. Paris, Éditions Odile Jacob (La Documentation française), 373 p.
- BOULIN, Jean-Yves. 1989. « Durée et organisation du temps de travail en Europe », *Travail et emploi*, 42.
- CABOTTE, Laurent. 1995. « L'économie des services de proximité : l'importance du passé et du rôle de l'organisation », dans Collectif. *Les Politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*. Cahier no 34, Paris, CEE-PUF : 287-318.
- CEZARD, Michel, Françoise DUSSERT et Michel GOLLAC. 1991. « Les changements dans l'organisation du travail », *Premières Informations DARES*, no 153.
- INSEE. 1995. « Les trajectoires des jeunes : transitions professionnelles et familiales », no spécial, *Économie et statistique*, 283-284.
- ELBAUM, Mireille, et Olivier MARCHAND. 1993. « Emploi et chômage des jeunes

- dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Premières Synthèses*, 34, DARES, octobre.
- FAGNANI, Jeanne, et Martine BUFFIER-MOREL. 1995. « Politique familiale et activité professionnelle des femmes en France. Principes et logiques des dispositifs visant à améliorer la conciliation travail/famille », dans Tineke WILLEMSSEN, Gerard FRINKING et Ria VOGELS, éd. *Work and Family in Europe : The Role of Policies*. Tilburg University Press : 45-64.
- FOUQUET, Annie, et Marie-Thérèse LETABLIER. 1996. « Le partage du travail ou la gestion sexuée de la pénurie d'emplois », dans Héléna HIRATA et Danièle SENOTIER, dir. *Femmes et partage du travail*. Paris, Syros, « Alternatives sociologiques » : 262-272.
- GORZ, André. 1988. *Les Métamorphoses du travail*. Paris, Galilée.
- HANTRAIS, Linda, et Marie-Thérèse LETABLIER. 1995. *La Relation famille-emploi. Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*. Dossier no 6 (nouvelle série). Paris, Centre d'études de l'emploi, 166 p.
- HANTRAIS, Linda, et Marie-Thérèse LETABLIER. 1996. *Families and Family Policies in Europe*. Londres et New York, Longman, 222 p.
- HUSSON, Michel. 1996. « L'emploi des femmes en France : une comptabilité en temps de travail (1980-1990) », dans Héléna HIRATA et Danièle SENOTIER, dir. *Femmes et partage du travail*. Paris, Syros, « Alternatives sociologiques » : 137-148.
- LAVILLE, Jean-Louis. 1995. « Services de proximité et politiques publiques », dans *Les Politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*. Cahier no 34, Paris, CEE-PUF : 263-286.
- LE CORRE, Valérie. 1995. « Le recours croissant des entreprises au travail à temps partiel », *Premières Synthèses*. DARES 95.50, no 97, 4 juillet.
- LETABLIER, Marie-Thérèse. 1995. « Emploi-famille : des ajustements variables selon les pays », *La Lettre du CEE*, no 37 (avril).
- MARUANI, Margaret. 1996. « Anciens cliques, nouveaux partages », dans François de SINGLY et al. (dir.). *La Famille en questions*. Paris, Syros/Institut de l'enfance et de la famille : 223-267.
- MAURIN, Éric, et Claude TORELLI. 1992. « La montée du temps partiel », *INSEE Première*, 237 (décembre).
- MERON, Monique, et Claude MINNI. 1996. « L'emploi des jeunes : plus tardif et plus instable qu'il y a vingt ans », *Données sociales*, INSEE : 157-164.
- NICOLE-DRANCOURT, Chantal. 1995. *L'Insertion des jeunes en France*. Paris, PUF, « Que sais-je ? ».
- PITROU, Agnès. 1996. « Le mythe de la famille et du familial », dans Jean-Claude KAUFMANN, dir. *Faire ou faire-faire ? Famille et services*. Presses universitaires de Rennes : 25-37.
- SILVERA, Rachel. 1995. « Configurations européennes du travail à temps partiel », *Les Cahiers du MAGE*, 2 : 41-44.
- ZILBERMAN, Serge. 1995. « L'évolution des emplois familiaux de 1992 à 1994 », *Premières Synthèses*, DARES 95.69, no 109, 17 août.