



HAL
open science

Travail féminin et liberté familiale

Gérard-François Dumont

► **To cite this version:**

Gérard-François Dumont. Travail féminin et liberté familiale. Professions et entreprises, 2014, 746, pp.17-19. halshs-01527348

HAL Id: halshs-01527348

<https://shs.hal.science/halshs-01527348>

Submitted on 24 May 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Travail féminin et liberté familiale

Gérard-François DUMONT

Chacun parle de la montée du travail féminin au cours de ces dernières décennies. Cette expression est en réalité, un peu inexacte dans la mesure où elle paraît laisser croire que les femmes, dans les siècles précédents, n'avaient aucune activité laborieuse.

Ce qui a changé au XX^e siècle, c'est la mesure du travail féminin, sa place dans la société. Il faut d'abord mesurer et comprendre ce changement avant d'en étudier les conséquences. Puis, nous essaierons dans un troisième point de donner des pistes pour l'avenir.

DANS toutes les sociétés, les femmes contribuent d'une manière ou d'une autre au processus de production. En France, quatre facteurs ont modifié cette contribution au cours de ce siècle, en provoquant une extension considérable du salariat féminin.

LA RÉVOLUTION INDUSTRIELLE ET LA GUERRE

D'abord, la révolution industrielle a fait appel à une main d'œuvre salariée. Comme les hommes, les femmes ont quitté le mode de travail des exploitations agrico-

(*) Économiste, Président de l'Association Pour la Recherche et l'Information Démographique (A.P.R.D.).

les pour travailler dans des usines et y acquérir le statut de salarié. Ainsi en 1906, le recensement de la population chiffre à 2 200 000 le nombre de femmes salariées, ce qui n'est pas un montant négligeable.

Puis survient la guerre de 1914-1918, marquée par la présence au front d'une importante génération masculine. Il faut empêcher la décroissance de la production. En même temps, il faut assurer le ravitaillement de l'armée en nourriture, en habits, mais aussi en armes. Les femmes jouent alors un rôle nouveau dans la production. Elles font leur entrée dans des productions qui étaient jusqu'alors réservées aux hommes. Une sorte de révolution psychologique s'opère. Face aux nécessités, on constate que les compétences féminines sont très bonnes y compris dans des métiers considérés comme masculins.

DÉMOGRAPHIE

L'évolution démographique de la France va se conjuguer aux deux facteurs précédents pour assurer un important salariat féminin. D'une part, la première révolution démographique, liée à l'effondrement de la mortalité infantile, autorise moins de grossesses pour autant de naissances vivantes, ce qui rend les femmes plus disponibles pour les activités de production strictement économiques.

D'autre part, après la guerre de 1914-1918, après 1 300 000 morts essentiellement masculins, la France manque de main d'œuvre. L'appel à une population active féminine reste fort utile pour la production. Aux alentours de 1930-1931, en s'en tenant aux professions non agricoles, la France se situait parmi les tout premiers pays du monde en ce qui concerne l'activité professionnelle féminine.

Après la deuxième guerre mondiale, la situation démographique est également marquée par un grand besoin de main d'œuvre résultant de la dénatalité de l'entre-

deux-guerres. L'économie ressent le besoin d'un salariat plus large et fait appel au salariat féminin.

CITOYENNES A PART ENTIÈRE

Dans le même temps, le quatrième facteur de la montée du salariat féminin prend une dimension plus large. Les femmes deviennent, avec la conquête du droit de vote en 1945, des citoyennes à part entière. Citoyennes d'abord, elles aspirent à ne plus être sous la dépendance économique masculine. Elles font des études peu à peu, dans les nouvelles générations, le nombre des femmes qui n'ont jamais exercé d'activité professionnelle tend vers zéro. La notion de carrière salariale peut désormais s'appliquer aux femmes.

En 1962, on compte 4 380 000 femmes salariées. En 1982, on en compte 9 575 000. Et l'on voit des professions auparavant masculines tendre à être majoritairement féminines, comme l'enseignement, la banque ou l'assurance.

Depuis les mutations économiques de 1974, la population active féminine a continué à augmenter, mettant en évidence le caractère structurel de la montée du salariat féminin.

CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Ce profond changement structurel a eu et a des conséquences extrêmement importantes pour la société. D'abord, l'apport du travail féminin a largement contribué aux trente glorieuses et participe grandement à la production. Pour en prendre conscience, il suffit de penser à la décroissance de biens et de services qui suivrait une brutale suppression du travail professionnel féminin. Ceci est bien entendu insupportable. Mais, un bilan écono- ▶

mique du salariat féminin qui est évidemment positif devrait aussi tenir compte des coûts générés par ce travail et qui sont très divers et nombreux : coûts de transport, coûts de garderie, coûts de garde-malade, coûts liés à l'absence de services conviviaux dans la vie quotidienne...

Ensuite, on oublie très souvent la part considérable apportée par le travail féminin au financement des systèmes de protection sociale, et plus particulièrement aux retraités d'aujourd'hui. En effet, le système de compensation fait que les retraités d'aujourd'hui, essentiellement masculins (en ne tenant pas compte des reversions) ont des retraites financées par la génération masculine au travail qui leur a succédé et par la génération féminine au travail qui a augmenté de plus de 200 %. Cela résoud en partie les difficultés actuelles des caisses de retraites et masque l'importance des problèmes de financement posés à celles-ci dans l'avenir (1).

CONSEQUENCES POUR LA VIE

Aux conséquences économiques et sociales s'ajoutent les conséquences démographiques. Il y a effectivement corrélation entre la hausse du salariat féminin et la dénatalité, et plus particulièrement la baisse des naissances de rang trois et plus. Notre société n'ayant pas su s'adapter au double souci des femmes de pouvoir, leur vie durant, selon les moments, privilégier vie professionnelle ou maternité, la France est entrée dans ce que j'ai appelé l'hiver démographique (2).

Car au-delà de ces conséquences économiques, sociales et démographiques, le salariat féminin a surtout eu pour conséquence une complication sensible de la vie familiale : l'éloignement du domicile, la dissociation entre le domicile et le lieu de travail est, à côté du salariat, le changement majeur du travail féminin au cours des dernières décennies. Certes, le salariat féminin a également contribué au développement du partage éducatif. L'éducation des jeunes enfants n'est plus seulement l'apanage des femmes, et de plus en plus de pères y participent largement.

Il n'en demeure pas moins que la nouvelle nature du travail féminin vient interférer dans les relations avec les autres, dans les relations dans le mariage, dans les relations



PIERRE MICHAUD

« Le droit du travail, qui a été conçu pour une population active masculine, doit être profondément modifié. »

avec les enfants. Le salariat féminin donne à la femme une plus grande autonomie économique ; de ce point de vue, il rend moins nécessaire le mariage et plus facile le divorce. Il rend aussi plus facile l'acquisition de biens matériels pour les femmes.

Peut-on en conclure que le salariat féminin contribue à la montée de valeurs qui privilégient le matérialisme et l'individualisme ? La liaison peut paraître rapide. Dans les générations précédentes, l'absence de revenus personnels pour la femme la privait d'acquisitions matérielles et la contraignait à partager son individualisme. En lui donnant une plus grande liberté économique, le salariat féminin a également donné à la femme la possibilité de choisir plus librement les valeurs qu'elle souhaite vivre. Mais il n'est pas responsable du choix des valeurs.

Si l'on place la liberté comme une valeur essentielle, on ne peut que souhaiter pour les femmes la liberté économique. Mais cette liberté économique ne doit pas venir mordre sur d'autres libertés. Or, il semble bien que ce qui est en cause aujourd'hui est la liberté de vie et la liberté familiale.

Les individus et les couples sont dans une société où le refus de l'enfant, ce que j'appelle la contre-acceptation de l'enfant, est largement possible. La contraception, l'avortement, une législation qui ne s'est pas adaptée aux spécificités du travail féminin donnent la liberté de ne pas accepter l'enfant. Mais une liberté à sens unique n'est qu'une licence. Cette licence conduit à « l'hiver démographique ». Et « l'hiver démographique »

conduit à cette « France ridée » qui met en péril les libertés de demain.

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

L'un des combats essentiels des femmes pour l'avenir, dans la mesure où un homme peut se permettre de leur donner des conseils, doit donc consister à instaurer une véritable liberté familiale, à instaurer un véritable choix entre l'acceptation et la contre-acceptation de l'enfant. Ce qui suppose une politique familiale globale satisfaisant aux critères de liberté et aux vœux des citoyens. Cette politique passe bien entendu par la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Cela suppose en particulier de profondes modifications du droit du travail qui a été conçu pour une population active masculine. Il conserve, malgré certains aménagements, un état d'esprit qui omet la spécificité féminine.

Aujourd'hui, il convient d'instaurer un véritable temps choisi (3).

(1) Cf. **La fin des retraites**, par André Babeau, Hachette, collection Pluriel, 1985.

(2) Cf. **La France ridée**, par Gérard-François Dumont, avec la collaboration de Pierre Chaunu, Jean Legrand et Alfred Sauvy, Hachette, collection Pluriel, 2^e édition, 1986.

(3) Cf. notamment **Pour la liberté familiale**, par Gérard-François Dumont, Presses Universitaires de France, 1986.

Pour permettre le temps choisi, une double solution s'offre : opérer les réformes législatives indispensables ou envisager une voie plus difficile, mais psychologiquement peut-être plus efficace.

La première voie implique différentes réformes : d'abord, dans le jeu des seuils, il ne faudrait plus compter pour part entière le travailleur à temps partiel. En effet, cette rigidité empêche tout particulièrement les petites et moyennes entreprises de développer le temps choisi.

En second lieu, toute la législation sociale est fondée sur le principe de l'horaire hebdomadaire ce qui, par définition, interdit le temps choisi annuel. Aujourd'hui, une entreprise peut embaucher un travailleur à mi-temps hebdomadaire, mais non à mi-temps annuel, c'est-à-dire en le faisant travailler six mois sur douze, par exemple. Le contrat de travail à durée indéterminée et à travail intermittent est illégal, ou a-légal. Il faut lever légèrement le verrou que représente la définition hebdomadaire du travail. Ceci serait très précieux à la fois pour les parents souhaitant suivre les rythmes scolaires de leurs enfants et du fait des besoins économiques de travail saisonnier, besoins qui sont de plus en plus variés en raison notamment du développement du secteur des services.

En troisième lieu, se pose le problème de la retraite des cadres. En effet, le plafond de la Sécurité Sociale reste fixé à l'identique pour le travailleur qu'il soit à temps partiel ou à mi-temps. Il en résulte un frein considérable au temps partiel pour les cadres et, par exemple, un

développement corrélativement encore plus encouragé de formules de pré-retraites à ce niveau. Il convient donc de « proratiser » le plafond de calcul des cotisations de retraite complémentaire.

Une voie plus exigeante pour comprendre l'impératif du temps choisi dans un pays libre pourrait être la suivante. Pratiquement, tout le monde sait désormais que la diminution d'une heure de travail en 1982 a été une erreur coûteuse compte tenu notamment des conditions économiques du moment. Quelques rares hommes politiques ont fait la suggestion la moins démagogique qui soit : revenir aux 40 heures. Peut-être pourrait-on mettre en place une formule qui autoriserait les partenaires sociaux à revenir sur cette quarantième heure. Autrement dit, les salariés auraient, au niveau de branches professionnelles ou d'entreprise le droit d'accepter le retour à la quarantième heure en contrepartie de formules de temps choisi répondant à leurs souhaits. Les salariés accepteraient de donner gratuitement un gain de productivité de 1/40, soit de 2,5 %, en échange de la mise en place de formules de temps choisi.

Une telle initiative est sans doute politiquement difficile à prendre. Mais elle montrerait à l'opinion publique combien les autorités souhaitent privilégier les aspirations personnelles des individus et des familles plutôt que la rigueur d'une idéologie fixiste sur la durée du temps de travail.

Le temps choisi est également à négocier entre les partenaires sociaux. Un exemple : aujourd'hui, des conventions collectives permet-

tent aux femmes de partir en retraite à cinquante-cinq ans alors que, dans la même profession, les hommes ne partent qu'à soixante ans. Le temps choisi consiste à permettre aux femmes de choisir le moment de leur vie où elles souhaitent bénéficier de ces cinq années. Si elles choisissent de ne pas travailler entre trente et trente cinq ans plutôt qu'entre cinquante-cinq et soixante ans, il faut que cela soit possible. Il s'agit donc de supprimer tout un ensemble de réglementations qui s'opposent aux possibilités de concilier vie familiale et vie professionnelle.

À côté du temps choisi, la place de la femme dans la société appelle d'autres réformes, comme l'instauration d'une allocation compensatrice de revenu professionnel ou de droits propres à la protection sociale.

Enfin, le temps choisi est indispensable si l'on veut faire profiter les individus des progrès techniques. En particulier, la micro-informatique permet de donner une place importante au travail à domicile. Mais cela nécessite, là encore des réglementations plus souples car ce type de travail ne doit pas être dévalué.

LA DIGNITÉ, UN PRINCIPE GÉNÉRAL

Quand on compare les différentes cultures de la planète, quand on compare l'Europe et l'Afrique, l'une des différences essentielles concerne la place de la femme dans la société. La démocratie européenne a su donner à la femme sa dignité avec un retard sur le sexe masculin. Mais cette dignité n'a souvent été donnée que partiellement, mettant la femme en situation de cacher sa spécificité. Ainsi, les femmes qui suspendent leur activité professionnelle pour mettre au monde un enfant ou se consacrer à l'éducation de leurs enfants sont souvent dévaluées en dignité. Pourtant la femme n'est pas équivalente à l'homme. La femme et l'homme sont complémentaires, non pas semblables.

Ils le resteront quels que soient certains propos provocateurs. Et si nous oublions cette valeur éternelle, ne risquons-nous pas de nous retrouver dans l'abominable « Meilleur des hommes » d'Adlous Huxley ? Dans ce monde totalitaire qui n'avait supprimé de la littérature existante qu'un seul mot : « mère » ? ■



« La France est entrée dans l'hiver démographique. »