



HAL
open science

Hommes et femmes devant le travail et l'emploi

Anne-Marie Daune-Richard

► **To cite this version:**

Anne-Marie Daune-Richard. Hommes et femmes devant le travail et l'emploi. Blöss Thierry. La dialectique des rapports hommes-femmes. 2001, pp.127-150, 2001, 2 13 050381 0. halshs-03500557

HAL Id: halshs-03500557

<https://shs.hal.science/halshs-03500557>

Submitted on 3 Jan 2022

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.

Publié In Blöss T. (ed). **La dialectique des rapports hommes-femmes**. Paris : PUF, 2001. p. 127-150.

HOMMES ET FEMMES DEVANT LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Anne-Marie DAUNE-RICHARD

Dans les trois dernières décennies, les femmes, et en particulier les mères ont considérablement augmenté leur participation au marché du travail. L'expérience sociale des hommes et des femmes à cet égard s'est ainsi fortement rapprochée. Néanmoins, dans l'espace du travail et de l'emploi, les hommes et les femmes d'aujourd'hui n'occupent pas les même places et ne suivent pas les même parcours.

Comment est pensée et comment fonctionne la relation hommes-femmes-travail? Nous situerons d'abord quel est le poids de l'histoire et des représentations sociales dans la mise en place de cette relation (I). La place des hommes et des femmes, dans la société en général et dans le travail en particulier, a été définie par la différence et la séparation des espaces d'action : qu'est-ce qui perdure aujourd'hui de ce construit historique ? Nous examinerons ensuite comment fonctionne la division sexuelle du travail : quels processus conduisent à une différenciation –ou à un rapprochement- des hommes et des femmes dans le travail et l'emploi ? (II)

1. TRAVAIL ET LIEN SOCIAL : UN CONSTRUIT HISTORIQUE ET SEXUÉ

Les sociétés modernes instaurent une séparation entre deux sphères de l'activité : celle de la marchandise, du travail et des activités dites "sociales" et celle du privé –et plus particulièrement de la famille- et des activités dites "naturelles". Dans cette séparation se met en place un ordre social qui inscrit les femmes dans l'espace domestique et les hommes dans l'espace marchand. Ce nouvel ordre social, institué en France à la suite de la révolution de 1789, attribue un contenu mais, plus encore, un statut différent au travail des hommes et des femmes

L'invention du travail¹ et la définition d'un nouvel " ordre des sexes "

La notion moderne de travail ne date que du XVIII^e siècle. Dans les sociétés antiques ou préindustrielles, il n'existe pas de mot générique pour s'y référer : l'idée de travail est en fait éclatée à travers des mots différents, chacun renvoyant à des activités spécifiques (Vernant, 1965 ; Chamoux, 1994).

Au XVIII^e siècle se définissent les principes d'organisation qui vont fonder nos sociétés modernes. C'est la question de la généralisation de l'échange, de la mise en place d'un marché des biens et services, et donc celle de la valeur qui devient centrale. Le travail étant une des composantes de la valeur il doit pouvoir être mesuré et évalué. Il devient ainsi une marchandise comme les autres. La notion de travail va désormais définir celui qui se vend et s'achète sur un marché : le marché du travail. Dans le même

¹ pour reprendre l'expression d'André Gorz (1988 : titre du chapitre I)

temps, les activités de production de biens et services qui ne transitent pas par le marché vont être exclues d'une définition en terme de travail : elles n'ont pas de valeur.

D'un côté l'accumulation de richesses pour vendre et s'enrichir dans cet échange, de l'autre le travail comme facteur de production deviennent alors les référents de la conception et de l'organisation de la société. Ainsi le travail marchand est-il désormais au fondement du lien social et, *in fine*, de la citoyenneté (Daune-Richard, 1997). Le processus de transformation institutionnelle qui se met alors en place révèle en quoi le nouvel ordre social comporte un nouvel ordre des sexes².

Dans la société féodale, la conception de l'ordre social est articulée à la famille : c'est un ordre patriarcal où le père -et, par extension, le seigneur et le roi- a tout pouvoir sur ses dépendants (femmes, enfants, serfs) en échange de sa protection. Dans la société moderne, issue en France de la révolution de 1789, l'ordre de la famille et celui de la société se séparent (pour les développements ci-dessous, cf. Rosanvallon, 1992). La famille appartient désormais au privé ; elle devient une forme sociale ancienne qui se distingue de la société civile (celle des citoyens). Et c'est cette société civile qui est associée à la liberté, liberté individuelle de travailler et d'échanger.

Dans cette "séparation", les activités exercées dans le cadre de la famille, celles qui ne passent pas par le marché perdent leur qualité d'activités "sociales" : elles deviennent des "tâches ménagères". Les activités que les femmes exercent dans le cadre domestique sont ainsi exclues d'une définition en termes de travail. Et, d'une façon générale, les femmes sont désormais associées à cette forme qui, bien que perdurant, ne représente plus le fondement du lien social : la famille. Dans cette dissociation entre privé et public, entre activités domestiques et travail, se met en place une disqualification des activités et *in fine* du travail des femmes et, corrélativement, une illégitimité des femmes dans le monde du travail défini comme tel.

Ainsi s'opère une séparation dialectique³ de la société en deux sphères. D'un côté, la sphère "publique", celle du travail et de l'échange marchand, de la liberté et de l'individu, de l'égalité. Liberté, égalité : c'est ici la sphère du citoyen et de la gestion des affaires publiques. De l'autre, une sphère privée qui est principalement celle de la famille, ordre social ancien, paradigmatique de l'ordre féodal-patriarcal, et s'oppose en tous points à la sphère publique. C'est avant tout le monde de la dépendance qui s'oppose à celui de l'individualité et de la liberté donc de la citoyenneté. De plus, si la sphère publique est celle de la Raison et celle du travail, la sphère privée est celle de la soumission à la nature, celle des tâches et activités "naturelles". Enfin, si la sphère publique est celle de la représentation d'elle-même qu'a et que met en scène la société, la sphère privée est celle de l'ombre et de l'invisible.

Ces deux sphères sont donc socialement hiérarchisées. L'une gouverne et incarne les nouveaux principes de l'ordre social et de la modernité. L'autre représente la dépendance des personnes, la soumission à la nature, bref l'archaïsme et finalement "l'antithèse de l'individu citoyen" (Rosanvallon, 1992, p.138). De plus, la relation entre ces deux sphères construit, à l'évidence, un ordre des sexes : aux hommes l'individualité, la liberté, le travail, la raison, la citoyenneté et la représentation publique ; aux femmes la dépendance et la soumission, la naturalité et les tâches "naturelles", l'invisibilité du privé.

Les femmes et le marché du travail : les tendances de l'histoire

² "ordre" est ici utilisé dans le double sens de ranger dans un certain ordre (classer, hiérarchiser) et de faire régner l'ordre (référence à l'idée d'ordre établi)

³ Au sens hégélien : l'une est inséparable de l'autre, ne fonctionne qu'en relation avec l'autre.

Tout au long du XIX^e siècle et de façon encore marquée au début du XX^e, l'activité productive se fait massivement dans des unités familiales de production. D'une part la France est restée longtemps un pays agricole⁴. D'autre part l'industrialisation s'y est développée lentement et plutôt à partir de petites unités : elle a largement utilisé les ressources en main d'œuvre rurale par le travail à domicile et l'installation d'ateliers de fabrication dans les campagnes. Enfin, le commerce et l'artisanat s'exerçaient aussi dans le cadre familial.

Ainsi les femmes françaises connaissent une longue tradition d'activité, mais massivement dans l'ombre de la famille et du mari : dans ces formes familiales de production, le chef de famille est en même temps le chef d'entreprise et il n'y a pas de rémunération des dépendants. Définies comme mineures par le Code Napoléon (1804), les femmes mariées ne peuvent contracter, échanger des biens ou vendre leur travail que sous le contrôle et avec l'accord de leur mari : l'incapacité civile de la femme mariée n'est supprimée qu'en 1938 et ce n'est que depuis 1965, à la faveur d'une réforme des régimes matrimoniaux, qu'un homme ne peut plus s'opposer à ce que son épouse contracte un emploi.

L'invisibilité du travail des femmes, marqué par leur statut dépendant, se manifeste dans les statistiques où elles sont souvent soit non comptabilisées, soit assimilées à la profession de leur mari (Topalov, 1999 ; Battagliola, 2000).

En fait, c'est lorsque les femmes s'emploient hors du cadre familial que leur travail devient visible. D'une part il est alors toujours rémunéré. D'autre part leur organisation spatio-temporelle se trouve bouleversée : le lieu de l'activité professionnelle se sépare du lieu de vie, faisant émerger la question de la prise en charge des enfants. Ainsi, jusque dans les années 1950-60, le salariat concernait les femmes avant ou après la naissance et l'éducation des enfants (ou celles qui n'en avaient pas) ou bien les femmes qui étaient dans le besoin du fait de la pauvreté de la famille ou parce qu'elles étaient mères seules. Le modèle type d'activité féminine salariée consistait alors à se retirer du marché du travail pendant la période où elles élevaient leurs enfants, voire définitivement.

La division des activités et des emplois

La définition historique qui associe les femmes à l'espace domestique et les hommes à l'espace marchand produit aujourd'hui encore des effets dans le domaine du travail.

Le travail domestique et le partage des tâches

Le travail d'entretien de la maison, de soins aux enfants et de gestion des affaires domestiques courantes reste toujours une spécialité féminine qui s'exerce, hors rémunération, dans le cadre privé du foyer.

Le travail domestique est défini différemment par l'économie et par la sociologie. Pour l'économie, c'est un travail qui ne transite pas par le marché : le produit ou le service qui en résulte n'est ni vendu ni acheté, il n'a donc pas de valeur (économique). Il ne s'agit donc pas de "travail" au sens économique du terme, c'est à dire de travail-marchandise, mais d'une "activité"⁵. Pour la sociologie, c'est un travail qui s'exerce au sein d'un rapport social non marchand, non salarial. Ce n'est pas le produit ou le service qui distingue le travail domestique et la définition marchande du

⁴ A la fin des années 1940, 1/3 de la population active était encore employée dans l'agriculture

⁵ La notion d'activité renvoie ici à la mise en œuvre de compétences à des fins diverses non destinées à un marché.

travail, mais la nature de la relation, du statut sous lequel il est réalisé⁶. Par exemple : faire cuire un steak dans un restaurant ou pour sa famille. Dans le premier cas, la personne développe ses compétences dans le cadre d'un contrat de travail, dans le deuxième sous statut d'épouse ou époux et de parent. Ce n'est plus un travail mais une tâche (on insiste alors sur le caractère prescrit de l'activité).

Les tentatives de quantification du travail domestique en font apparaître l'importance : les biens et services qu'il réalise représentent en effet, en équivalent, entre 1/3 et 3/4 du produit intérieur brut⁷ (Chadeau et Fouquet, 1981). Les femmes y consacrent beaucoup plus de temps que les hommes (4 heures 23 minutes contre 2 heures 24 en moyenne par semaine), et ce, même lorsque tous deux sont salariés (3H46mn contre 2H07mn) (Dumontier et Pan Ké Shon, 1999). En cohérence avec ces chiffres, 58% des hommes français vivant en famille en 1990 disaient eux-mêmes n'accomplir aucune tâche domestique, 60% d'entre eux d'après leurs conjointes (*Les femmes*, 1995, p.171). 80% de la production domestique courante est assurée par les femmes (Glaude, 1999)

La distribution sexuée de l'emploi

Les femmes occupent des emplois dont les caractéristiques rappellent souvent celles des tâches qu'elles effectuent dans le cadre familial, soit par le type d'activité concernée soit par la nature des postes de travail.

Plus le travail effectué apparaît proche des attributs du travail domestique plus les emplois apparaissent féminisés. La caractéristique première du travail domestique est de s'inscrire dans une relation de "disponibilité" proche du service à la famille (Chabaud-Rychter et alii, 1985). On constate que les emplois de "services aux personnes", ceux qui concernent les soins aux enfants et aux personnes âgées ou dépendantes, comme les assistantes maternelles ou les travailleuses familiales, ainsi que ceux concernant le travail ménager effectué dans le cadre domestique (femme de ménage et employé de maison chez des particuliers) sont presque exclusivement occupés par des femmes. De même, on attend avant tout de la secrétaire qu'elle soit "au service de" son patron (Pinto, 1990).

D'une façon générale, l'emploi féminin est concentré dans le secteur tertiaire (celui des services), concentration qui n'a fait que croître : 61% au recensement de 1968, 72% à celui de 1972, 78% à celui de 1990, plus de 80% aujourd'hui. En fait, au cours des dernières années, l'augmentation de l'activité féminine s'est portée massivement vers des emplois déjà féminisés tandis que le mouvement vers des professions peu féminisées n'a concerné que des effectifs réduits. De ce fait, globalement, la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes est restée stable (Marchand, 1993).

L'emploi masculin est moins concentré : il est mieux réparti entre les grands secteurs de l'activité économique (un peu plus de 50% des hommes sont employés dans le tertiaire, 40% dans le secondaire) et entre les professions.

La qualification du travail au cœur d'enjeux sexués.

Si, s'inspirant de P. Naville (1955), on considère que la qualification est un "jugement social sur la qualité des travaux", on a affaire à une opération qui passe par le filtre des représentations sociales, celles du masculin et du féminin autant que celles du rapport capital-travail.

⁶ Ce n'est pas non plus le lieu de l'activité : le domicile peut être en même temps le lieu d'exercice d'un travail rémunéré dans le cas du travail indépendant ou du travail salarié à domicile.

⁷ Selon la méthode de calcul utilisée : mesurer l'heure de travail domestique au prix d'une femme de ménage ou bien au prix d'un travailleur spécialisé pour la tâche concernée (couturière, assistante maternelle, peintre etc...)

Dans la différenciation de l'emploi féminin et masculin, deux critères sont apparus centraux : le caractère technique et la qualification (supérieure) de l'emploi. On examinera maintenant comment opèrent ces critères (pour les développements ci-dessous, cf. Daune-Richard, 1998).

Le rapport à la technique

Le mot "technique" apparaît, comme celui de travail, au 17^e-18^e siècle. Sa définition renvoie à l'idée de transformation de la nature et donc à la conception moderne d'un homme pouvant -et voulant- maîtriser la nature. Au contraire, dans les sociétés antérieures l'homme se représente comme soumis à la nature puisque celle-ci est l'expression même de la création et de la volonté des dieux. Dans cette conception, la nature est un ordre supérieur à l'homme, qui s'impose à lui et/ou auquel il participe⁸. Le "technicien" serait ici un médiateur dans la relation homme-dieu(x).

D'une façon générale, dans toutes les sociétés, l'accès aux techniques et, en particulier, à celles qui sont considérées comme importantes pour la reproduction sociale (dont les armes sont le paradigme), constitue un des éléments de la domination sociale et un enjeu de cette domination. Ceci se vérifie aussi pour la domination masculine : de tous temps, la technique apparaît comme un enjeu des rapports entre les sexes. P. Tabet (1998) a montré que, dans les sociétés de chasse et de cueillette, les outils qu'emploient les femmes sont toujours plus rudimentaires que ceux utilisés par les hommes, et que, les femmes sont exclues de la fabrication des outils en général et des armes en particulier.

Aujourd'hui encore, dans la formation comme dans l'emploi, le critère "technique" est une ligne majeure de clivage entre hommes et femmes. Les femmes sont peu nombreuses dans les métiers techniques, en particulier lorsqu'ils sont qualifiés, et leur progression n'y est pas spectaculaire : en 1999, elles représentaient 13% de la catégorie des techniciens et 14,8% de celle des ingénieurs (12,7% et 10,3% respectivement en 1990).

D'un côté, on a donc ici une constante de l'organisation sociale. Mais de l'autre, on a aujourd'hui une construction particulière du rapport sexué à la technique. Dans les sociétés modernes, fondées sur le pari d'une maîtrise voire d'un dépassement de la nature et qui vont progressivement devenir "industrielles", "la" femme est vue comme appartenant au monde du biologique, comme soumise à la nature. De son côté, l'homme est vu comme porteur de la culture (cf. Mathieu, 1991, ch.2), c'est à dire ce qui nourrit le lien social, et, *in fine*, comme celui qui peut dominer la nature.

Ainsi, au fur et à mesure que le travail s'instrumente, on assiste à une (re)définition des métiers qui, fondée sur l'articulation technique-métier-homme, exclut les femmes de l'utilisation des instruments qui fondent la reconnaissance de certains métiers, et donc de ces métiers (Flament, 1985). La dépossession des sages-femmes au profit des chirurgiens accoucheurs, au 18^e siècle, au motif que "les femmes ne doivent user d'aucun instrument", est exemplaire à cet égard (Knibiehler et Fouquet, 1980). Dans cette construction sociale, les techniques instrumentées sont associées aux métiers, donc au travail qualifié, et au masculin.

Ce qui apparaît le plus nouveau ici est que, dans les sociétés modernes, la division sexuée de l'accès aux techniques est fondée sur un rapport à la nature défini différemment au féminin et au masculin -soumission pour les femmes, maîtrise pour les hommes- et non plus sur un rapport de pouvoir direct des hommes sur les femmes légitimé par un mythe des origines ou un ordre des dieux. C'est la définition du féminin comme lié à la

⁸ Pour des développements, cf. Vernant, 1966 : 4^e partie, "Le travail et la pensée technique"

nature qui fonde l'exclusion des femmes de la légitimité technique. Or l'un des clivages majeurs entre professions masculines et féminines repose sur la technicité reconnue du métier.

L'enjeu des qualifications

La définition des qualifications est un enjeu majeur de la division sexuelle du travail, en particulier parce qu'elle influe directement sur la reconnaissance de la valeur du travail, et donc sur son prix. Cette définition est traditionnellement défavorable aux femmes.

En premier lieu, la définition et la reconnaissance des qualifications résultent d'un rapport social, le rapport salarial, et donc d'une négociation entre partenaires sociaux. Or, historiquement, c'est l'industrie qui a constitué le modèle de ce que l'on appelle aujourd'hui la négociation collective. Le regroupement dans un même lieu de travail d'un patron et de nombreux salariés s'est fait plus tôt dans l'industrie que dans le tertiaire, favorisant cette évolution. Dans les services, les relations entre patrons et salariés se sont longtemps développées dans un cadre plus individualisé (employés de maison, petit commerce) : les grands rassemblements d'employés se sont mis en place beaucoup plus tardivement.

Ainsi, si le secteur industriel est caractérisé de longue date par une forte couverture conventionnelle, ce n'est pas le cas du tertiaire où dans certaines branches - comme le commerce, les services aux personnes- cette couverture s'est mise en place récemment, de façon pas toujours homogène et dans un contexte de faible tradition syndicale. Enfin, la place de modèle tenue par l'industrie dans la négociation collective fait que les critères de définition des qualifications industrielles ont constitué des références dont certaines sont transférables au tertiaire (la limitation du temps de travail par exemple) mais d'autres pas ou beaucoup moins: les efforts et la pénibilité physiques, les risques liés à la dangerosité des machines ou de l'emploi ...

On touche ici à un deuxième type de difficultés, celles posées par la définition et la reconnaissance des qualifications dans les services. A la différence des emplois industriels, les emplois de service mobilisent, à côté de compétences techniques, des compétences personnelles qui sont difficiles à mesurer. Si la maîtrise d'une technique, et donc l'efficacité de l'opérateur, peut être estimée par les quantités produites et la présence/absence de défaut dans le produit, la qualité du service met en jeu des capacités de contact, de communication, de diplomatie difficiles à évaluer -même si elles sont appréciées- parce qu'elles s'acquièrent plutôt par l'expérience et la socialisation que par des formations structurées. Or, tant que les compétences ne passent pas par des procédures d'objectivation et de formalisation (comme, par exemple, la formation et le diplôme), elles ne peuvent être "qualifiées", c'est à dire reconnues comme qualifications et monnayables en tant que telles dans les conventions collectives et les relations avec les employeurs.

Ces considérations s'appliquent particulièrement aux compétences considérées comme féminines : acquises dans la sphère privée de la famille et dans l'exercice des rôles domestiques féminins d'attention aux autres, elles sont perçues par les employeurs mais aussi, souvent, par les salariées elles-mêmes, comme des qualités "naturelles", attachées à leur identité personnelle et féminine et ne relevant pas -tout au moins pas immédiatement- du rapport salarial (Kergoat 1982 et 1992). Pourtant, des études ont montré que l'utilisation de ces compétences dans un travail rémunéré transformait profondément non seulement leurs conditions d'exercice mais aussi leurs caractéristiques

intrinsèques (par exemple les règles d'hygiène et de sécurité) (Céreq, 1994 ; Labruyère, 1996).

On retrouve ici l'opposition entre le pôle des représentations sociales qui associe la technique et la maîtrise de la nature au masculin et celui qui conjugue le naturel et la soumission à la nature au féminin. Si la technicité, en tant qu'elle symbolise un pouvoir sur la nature, est associée au masculin et au travail qualifié, les services, définis par le relationnel, sont exclus d'une représentation en terme de technicité et sont vus comme appartenant à un univers de travail où sont sollicitées des qualités inhérentes à la nature féminine. Même lorsque la technicité d'un métier "féminin" s'accroît, elle tend à être disqualifiée par le sexe de l'opérateur. Un exemple connu est celui de la profession d'infirmière qui fait de plus en plus appel à des technologies nouvelles, tant dans le domaine strictement médical (matériel de diagnostic et de soins) que dans celui de la gestion administrative et des stocks, mais n'est pas pour autant associée à la représentation d'un métier technique. Remarquons que le diplôme d'infirmière s'obtient à l'issue d'une formation qui dure trois ans après le bac mais, dans les classifications, est assimilé à un niveau Bac + 2.

En fait, la représentation attachée à la profession d'infirmière est principalement associée aux tâches de soins, mais dans leur aspect moins technique qu'humain. De plus, les fonctions d'infirmières ont été longtemps assurées, gratuitement, par des religieuses et l'association à l'idée de vocation est particulièrement forte. Or, qui dit vocation dit rapport immédiat –qui s'impose "naturellement" et individuellement- à la profession. Ainsi, dans leur mouvement de la fin des années 80, avec leur mot d'ordre "ni bonnes, ni nonnes, ni connes", les infirmières cherchaient à être reconnues comme "professionnelles" et, ce faisant, à construire le relationnel comme qualification (Kergoat, 1992).

Mais les obstacles du technique et du relationnel ne sont pas les seuls sur le chemin d'accès des femmes au travail qualifié. Celui de l'autorité et du pouvoir semble irréductible : leur accès aux fonctions hiérarchiques est limité par ce que les anglophones ont appelé un "plafond de verre", invisible donc. De fait, si les femmes sont de plus en plus nombreuses à être cadres, elles occupent alors beaucoup moins souvent que leurs collègues masculins des fonctions d'encadrement et d'organisation du travail (Volkoff, 1987) et sont surtout présentes dans des postes fonctionnels (administration, communication) ou d'expertise (Laufer, 1984 et 2000 ; Marry, 1992). En tout état de cause, elles sont particulièrement absentes des postes de décision : 6% seulement des cadres dirigeants des grandes entreprises françaises sont des femmes (Bertin-Mouroit, 1997) et la situation est la même dans la haute fonction publique.

On rencontre ici une illustration de ce que les anthropologues, en particulier, ont mis à jour depuis longtemps : la division sociale des espaces du masculin et du féminin est asymétrique et hiérarchisée. Le masculin sert de référent général, il dit la vision légitime du monde, de l'ordre social et, ce faisant de l'ordre des sexes : il domine, matériellement et symboliquement (Mathieu, 1991 ; Godelier, 1995 ; Bourdieu, 1998. Cf. aussi : Daune-Richard et Hurtig, 1995).

Ainsi, les représentations sociales énoncent un ordre des sexes qui conjugue au masculin les qualités socialement valorisées. Dans le monde du travail cette opération passe par la qualification des emplois et, *in fine*, par le prix qui leur est attribué. Car les systèmes de salaire sont des systèmes de signes qui, en utilisant le langage universel de la monnaie, disent la visibilité et l'invisibilité des compétences, leur légitimité et, au bout du compte, la vérité des acteurs dans les rapports de force et la négociation.

Les inégalités de salaires

Le salaire moyen des femmes ne représente que les trois quart de celui des hommes. Le différentiel s'est réduit progressivement jusqu'au milieu des années 80 et tend à se réouvrir depuis. Ce renversement de tendance est lié au développement du travail à temps partiel qui, concernant principalement les femmes, a accru leur participation aux bas salaires.

La plus grande concentration des femmes dans les niveaux inférieurs de qualification (67% d'entre elles sont employées ou ouvrières contre 60% des hommes) expliquent une bonne part de cet écart. Cependant si on le mesure " toutes choses égales par ailleurs " (en neutralisant les effets d'âge, d'ancienneté, de catégorie professionnelle, de qualification, de secteur....) et en ne retenant que les salariés à temps complet (pour neutraliser l'effet " temps partiel ") il reste un écart salarial de -12% au détriment des femmes (Meurs et Ponthieux, 1999). Cet écart est particulièrement marqué parmi les catégories les mieux payées (ingénieurs et cadres).

Les statisticiens décrivent l'écart qu'ils n'arrivent pas à " expliquer " comme un " effet propre du sexe " (Lhéritier, 1993) qui est évidemment utile à repérer puisqu'il est une mesure de la discrimination. Toutefois il ne faut pas oublier que la qualification plus basse des emplois féminins, la non mixité des emplois, la plus faible amplitude des carrières féminines sont des éléments constitutifs de la division sexuelle du travail.

La rentabilité des diplômes offre un éclairage intéressant sur les différences de salaires entre hommes et femmes. On constate qu'elle est presque toujours supérieure pour les hommes (+ 19% en moyenne) et que les écarts sont particulièrement forts pour deux grands types de diplômes : ceux de niveau supérieur (Bac + 3 et plus) et les diplômes peu féminisés du technique (*Les femmes*, 1995, p.153).

Ainsi, les sociétés modernes ont complètement repensé les fondements du lien social. L'individu, sa liberté –et sa raison- ont aboli les ordres féodaux ; et c'est dans le travail et l'échange marchand que se réalise désormais la liberté individuelle⁹. Dans ce vaste bouleversement, les places relatives des hommes et des femmes ont été profondément redéfinies, en particulier au regard du travail, dont les espaces masculins et féminins se sont trouvés séparés et hiérarchisés, matériellement mais plus encore, symboliquement.

2. LA DIVISION DU TRAVAIL ENTRE HOMMES ET FEMMES : PROCESSUS ET DYNAMIQUE

Comment, concrètement, les acteurs, individuels et collectifs, "jouent-ils" la division du travail entre hommes femmes ? Comment se met en œuvre la dynamique de cette division sociale et quelles en sont les évolutions ?

Les trajectoires individuelles et sociales

En incluant la dimension temporelle, le déroulement des trajectoires constitue un lieu privilégié d'observation de ces processus.

Les trajectoires d'activité

L'accès à l'activité professionnelle constitue une première différenciation. Ce n'est qu'à partir du moment où les femmes quittent l'univers familial de la production et

⁹ dans l'ordre féodal, c'est l'amour de Dieu et du roi (de droit divin) qui est le levier de l'action sociale, de la mise en œuvre du lien social

commencent à s'inscrire massivement dans le salariat –dans les années 60- que la question de la “conciliation“ entre vie professionnelle et vie familiale émerge. Mais cette question n'est posée qu'au regard des femmes, ou plus exactement des mères : dans les représentations sociales, ce sont elles qui sont seules responsables du travail domestique et parental. Ainsi l'exercice du travail salarié est, chez elles, subordonné à l'accomplissement de leurs charges familiales. Il n'en va pas de même pour les hommes à qui leur devoir de chef de famille impose d'entretenir leurs dépendants. De fait, si les charges familiales tendent à éloigner les femmes du marché du travail ou à réduire le volume de leur activité professionnelle, elles ont une influence inverse chez les hommes.

Aujourd'hui, le modèle discontinu d'activité qui a marqué l'entrée des femmes dans le salariat – avec des entrées et sorties du marché du travail au gré des charges familiales- est devenu minoritaire. La diminution considérable, depuis trente ans, de la durée hebdomadaire du travail, la quasi-disparition des familles nombreuses et le développement des systèmes de garde des jeunes enfants ont facilité cette évolution. Mais cet engagement par rapport au marché du travail marque aussi un positionnement social : les femmes apparaissent aujourd'hui très attachées au fait d'avoir un emploi autant pour préserver leur autonomie que parce qu'elles en attendent un épanouissement personnel. Ayant acquis des droits (civils autant que civiques) dans la sphère publique, elles souhaitent accéder à l'ensemble des espaces du social et n'arrivent plus à se définir par le seul statut de mère de famille.

Pour autant, les interruptions d'activité pour raisons familiales n'ont pas disparues, mais elles concernent les femmes qui ont le moins de “choix“ : celles qui sont peu ou pas qualifiées et qui attendent peu de gratification salariale et personnelle des emplois qui leur sont accessibles ainsi que les mères de famille nombreuse pour lesquelles la “conciliation“ est un exercice particulièrement difficile.

Si les femmes d'aujourd'hui connaissent des interruptions de carrière moins fréquentes, plus courtes et rarement définitives, le temps consacré à l'activité professionnelle est devenu un grand facteur de différenciation des hommes et de femmes sur le marché du travail. Le travail à temps partiel concerne près de 32% des femmes en emploi et moins de 6% des hommes. C'est une forme d'emploi qui n'est pas traditionnelle en France et ne s'est réellement développée qu'avec la crise, à partir du début des années 1980. Il représente aujourd'hui, pour une part grandissante des travailleurs concernés, un emploi partiel (Maruani, 2000) accepté faute de mieux. Pour d'autres personnes, il résulte d'une démarche volontaire et répond à un besoin de diminuer le temps consacré au travail professionnel : pour les femmes, il constitue alors un des modes de régulation des charges professionnelles et familiales. L'exemple type est ici celui de la fonction publique ou un accord prévoit la possibilité de réduire son temps de travail : la réversibilité de cette réduction associée à la garantie de l'emploi, liée au statut de fonctionnaire, signe un véritable aménagement de son temps de travail par le ou la salarié-e.

Or, dans les deux cas -emploi partiel à l'initiative de l'employeur, aménagement de son temps de travail à l'initiative du salarié- cette forme d'emploi concerne très majoritairement (à plus de 80%) des femmes. Comment rendre compte de ce fait social ? Le cas de la réduction volontaire du temps de travail renvoie au fait qu'elles sont socialement en charge du domestique et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. On a affaire ici à un partage du travail professionnel et domestique entre hommes et femmes (cf. les travaux de M.-A. Barrère-Maurisson sur *La division familiale du travail*). Aux femmes un cumul travail professionnel et travail domestique, et la “conciliation“ des deux ; aux hommes un engagement professionnel à temps plein et une “aide“ au travail domestique et parental. Le cas de l'emploi partiel offert par l'employeur

renvoie aux représentations sociales, historiquement construites, qui, associant les femmes au domestique, affectent la légitimité de leur présence sur le marché du travail ; aujourd'hui encore, cette légitimité ne revêt pas, pour elles, l'évidence qu'elle revêt pour les hommes. On a affaire ici, face à la pénurie d'emploi, à un partage de l'emploi entre hommes et femmes (Hirata et Sénotier, 1996). Le chômage qui, on le sait, touche plus ces dernières est socialement mieux accepté pour elles : contrairement aux hommes, elles sont considérées comme ayant un "statut de rechange" dans la famille. Or, six femmes au foyer sur dix souhaiteraient avoir un emploi (Niel, 1998) et 56% des chômeurs découragés sont des femmes (Maruani, 2000).

Les trajectoires d'emploi

Tout au long de leur vie, les femmes consacrent donc moins de temps à l'activité professionnelle que les hommes. Les unes et les autres cheminent différemment dans l'emploi.

C'est en début de carrière que les conditions d'emploi des hommes et des femmes sont les plus proches. Les différences de salaires sont réduites : à diplôme et expérience égaux, les jeunes femmes gagnent en moyenne 6% de moins que les jeunes hommes (Forgeot, 1997) contre 12% pour l'ensemble des salariés. Les indicateurs de l'insertion professionnelle tels que les taux de chômage, d'emploi stable et de travail à temps partiel sont relativement proches, tout au moins chez les jeunes diplômé-e-s (Coupié et alii, 1997).

En fait, c'est dans le déroulement des carrières que les différences entre hommes et femmes se creusent. D'une façon générale, la mobilité professionnelle est plus favorable aux hommes : en 1989, après 30 ans de carrière, 30% des hommes et 17% des femmes ayant débuté comme employé occupaient un emploi dans les professions intermédiaires, 26% des hommes et 4% des femmes étaient devenus cadres. Parmi les salariés ayant commencé leur carrière dans les professions intermédiaires, 61% des femmes et 42% des hommes étaient restées dans la même catégorie, 17% des premières et 38% des seconds étaient passés cadres (Goux, 1991). Les carrières professionnelles des hommes apparaissent ainsi plus attractives en termes de qualification de l'emploi mais cela se vérifie aussi en termes de salaires. Avec l'âge, le salaire des hommes progresse nettement plus que celui des femmes : ainsi un cadre de 50 ans gagne cinq fois plus qu'un cadre de 20 ans si on compare les hommes, 2,7 fois plus si on compare les femmes (Bayet, 1996a). Quant à l'expérience professionnelle, elle est nettement moins "payante" pour les femmes (Bayet, 1996b).

Dans le déroulement de la vie active, cet approfondissement des écarts entre carrières masculines et féminines résulte de deux effets croisés. D'un côté, l'inégale répartition des charges domestiques et parentales entre les hommes et les femmes construit une offre de travail différenciée selon le sexe. De l'autre, les entreprises gèrent différemment les hommes et les femmes.

Les écarts entre carrières féminines et masculines commencent à se creuser une dizaine d'années après l'entrée dans la vie active, en relation avec les événements qui scandent la constitution de la famille, et surtout, l'arrivée des enfants : dans les familles françaises, plus le nombre d'enfants s'élève, plus les hommes augmentent le temps qu'ils consacrent à leurs engagements professionnels et réduisent celui qu'ils consacrent au travail de la maison tandis que les femmes font l'inverse (Glaude, 1999. Tableau p.83). En fait la répartition des charges professionnelles et familiales et, partant, l'aménagement des emplois du temps n'obéissent pas à la même logique au féminin et au masculin.

Ch. Nicole-Drancourt (1989) a étudié comment s'organisent les contraintes familiales selon que c'est l'homme ou la femme qui investit le plus dans sa carrière professionnelle. Quand c'est l'homme, on remarque une mobilisation familiale autour de son projet qui passe essentiellement par l'épouse. Au fur et à mesure que la carrière de son mari prend de l'importance, elle diminue son investissement professionnel (en réduisant son temps de travail voire en renonçant à son emploi) et augmente son investissement domestique. Lorsque c'est la femme qui investit plus que le mari dans une carrière professionnelle, on ne constate pas un net engagement supplémentaire de la part de ce dernier dans le travail de la maison. En fait, l'épouse développe une stratégie qui vise à asseoir la légitimité de son investissement professionnel au regard de celui de son mari, quitte à garder la responsabilité personnelle de l'organisation du travail familial. Elle s'efforce ainsi, d'abord, de desserrer les contraintes que pourrait lui imposer l'emploi de son mari (refuser la mobilité géographique ou une contribution à l'entreprise indépendante de celui-ci), ensuite d'organiser, planifier et, éventuellement, réduire les naissances de façon à maintenir le cumul des charges professionnelles et domestiques dans l'ordre du gérable. Enfin, elle met en place un réseau de personnes et institutions ressources pour la garde des enfants (mère, nourrice, centre aéré...) et développe le recours à des services extérieurs pour la cuisine, l'entretien du linge voire le ménage. Dans cette organisation, le mari peut contribuer s'il le veut bien et à sa mesure, mais il ne représente en aucun cas le relais pivot. Il n'y a donc pas de symétrie dans les modes d'organisation de la famille selon que c'est l'homme ou la femme qui "fait carrière"¹⁰. Lorsque c'est l'homme, c'est non seulement la carrière de l'épouse qui est mise en danger mais son accès à l'emploi. Lorsque c'est la femme, son investissement professionnel exerce une contrainte sur la mobilité et donc, potentiellement, sur la carrière de son mari, mais ne met pas en cause l'évidence de la participation de celui-ci au marché du travail. Il ne remet pas non plus en cause le rôle traditionnel de l'homme face au travail domestique et parental : aide mais pas responsable.

Les entreprises s'appuient, elles aussi, sur les représentations sociales du masculin et du féminin pour gérer différemment leur personnel selon le sexe. On le remarque dès l'entrée dans la vie active puisque le rapprochement des conditions d'insertion des jeunes diplômés n'a pas fait disparaître un déclassement relatif des jeunes femmes : quelques années après leur entrée dans la vie active elles sont nettement moins souvent que leurs homologues masculins classées cadre ou profession intermédiaire (Couppié et alii, 1997; Galland et Rouault, 1996). Or, la "deuxième chance" que constitue la formation continue joue moins pour les femmes que pour les hommes. D'un côté, même si elles y accèdent de plus en plus, cette porte demeure plus ouverte aux hommes ; de l'autre, elles en tirent moins de bénéfices. Même lorsque, après une formation, elles connaissent un changement de poste ou de qualification, la reconnaissance salariale ne suit pas : en 1993, 6,7% d'entre elles contre 8,5% des hommes avaient bénéficié d'une augmentation de salaire après une formation. Ainsi, les écarts de salaires constatés entre hommes et femmes avant formation ne sont pas compensés mais accentués après (Croquey, 1995). On retrouve la difficulté, toujours plus grande pour une femme, de faire reconnaître ses compétences en termes de qualification, mais, plus encore, de prix et de salaire.

Des processus, souvent subtils et difficilement repérables, orientent les hommes et les femmes vers des parcours différents au sein de l'entreprise. En fait, même lorsqu'ils occupent des postes équivalents, la nature des tâches effectuées n'est pas la même, les distinctions correspondant aux représentations de ce qui est masculin ou féminin. Ceci a

¹⁰ On a affaire ici à des salariés d'origine modeste qui sont, au moment de l'enquête, employés qualifiés ou profession intermédiaire, plus rarement cadres

été bien montré chez les employés, en particulier dans des milieux professionnels (fonction publique, sécurité sociale) où la définition des postes étant fortement codifiée, on s'attend à ce que la discrimination des hommes et des femmes soit réduite (Alonzo, 1996 ; Battagliola, 1984). Ces travaux montrent qu'il n'en est rien. Derrière les règles formelles s'inscrivent des pratiques informelles : d'un côté les hommes employés "jouent" –et mettent en avant- la différenciation avec les femmes occupant des postes en principe identiques ; de l'autre, les hiérarchies sollicitent et utilisent ces comportements différenciés pour orienter les hommes plus que les femmes vers des formations et/ou des postes plus prometteurs en terme de carrière. On comprend mieux pourquoi les différences de valorisation des diplômes selon le sexe, réduites en début de carrière, s'accroissent avec l'ancienneté, ce "décrochage" étant d'autant plus marqué que l'on considère la mobilité vers les niveaux les plus élevés. F. Battagliola (1984) montre ainsi que, dans une population d'employés de la sécurité sociale recrutés très jeunes, dans la même vague et avec les mêmes diplômes, dix ans plus tard, la moitié des hommes sont devenus cadres tandis que la majorité des femmes sont toujours dans des emplois d'exécution.

L'ensemble de ces processus conduit à la situation, paradoxale et génératrice de frustrations, où les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes¹¹ et occupent des situations inférieures sur le marché du travail.

L'action publique

Les politiques publiques qui agissent sur les relations entre le temps professionnel et le temps familial ont une influence considérable sur l'emploi des femmes. Ces politiques peuvent être des politiques d'emploi –comme l'incitation au développement du travail à temps partiel- ou de la famille –comme celles qui encadrent l'offre de garde pour les jeunes enfants.

Jusqu'à la fin des années 1970, le recours au travail à temps partiel était, en France, limité. Il n'était accessible qu'aux salariés déjà présents dans l'entreprise et était réglementé par les conventions collectives. Au début des années 1980, des mesures législatives ouvrent la possibilité aux entreprises d'embaucher à temps partiel et protègent les salariés sous ce statut en leur donnant des droits comparables aux salariés à temps complet. Depuis le début des années 1990, la loi réduit les cotisations des employeurs qui créent des emplois à temps partiel ou transforment des emplois à temps plein¹². Enfin, le développement de cette forme d'emploi est favorisé par les mesures de soutien aux emplois de services aux particuliers (allocations et allègement de charges sociales) qui sont massivement des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel s'est surtout développé chez les femmes : il représentait 13% de l'emploi féminin en 1973, 17% en 1980, 24% en 1990, près de 32% aujourd'hui contre seulement 5,5% des hommes. Le travail à temps partiel a été la composante majeure de la création d'emploi : depuis les années 70, le marché du travail a perdu environ 800 000 emplois masculins (majoritairement à temps plein) et gagné deux millions et demi d'emplois féminins, majoritairement à temps partiel (Majnoni d'Intignano, 1999, p.13). Le développement de cette forme d'emploi a certainement facilité l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail. En même temps, il a contribué à élargir les inégalités

¹¹ En 1998, 25% des femmes actives détenaient un diplôme supérieur au bac contre 20% des hommes : Glaude, 1999, p.77.

¹² Ces transformations ne peuvent se faire qu'à condition qu'elles répondent à la demande du salarié, que les contrats soient à durée indéterminée et que le volume global d'heures travaillées dans l'entreprise demeure identique.

entre hommes et femmes et entre femmes elles-mêmes. D'une part, le travail à temps partiel est responsable de la concentration des femmes dans les bas salaires (elles représentent 80% des salariés faiblement rémunérés). D'autre part il tend à polariser le groupe des femmes : d'un côté des femmes éduquées, occupant de bons emplois qui, lorsqu'elles choisissent de se mettre à temps partiel, travaillent plutôt 30 heures voire plus; de l'autre, des femmes peu qualifiées, connaissant souvent le chômage et les emplois précaires, qui occupent des emplois à temps partiels courts, imposés par l'employeur, avec des emplois du temps particulièrement défavorables à la vie familiale (Galtier, 1999). Dans ce contexte, la part "subie" du travail à temps partiel a beaucoup augmenté et est une des plus élevées des pays de l'UE : 33% des hommes comme des femmes à temps partiel en 1990, 53% et 36% respectivement en 1995 (Bisault et alii, 1996), 65% et 40% en 1998 (Meurs et Ponthieux, 1999).

La garde des jeunes enfants est évidemment un enjeu crucial pour l'accès des mères au salariat. Dans les années 70, le développement de l'offre publique de garde est vu, avec des ambivalences, comme un soutien à l'égalité entre les hommes et les femmes et à un nouveau statut de la femme dans la société. A partir du milieu des années 80, ce sont les idées de "libre choix" et de "conciliation entre vie familiale et vie professionnelle" qui dominent le débat (sur l'analyse de ces évolutions cf. Jenson et Sineau, 1998). Les modalités de la conciliation sont considérées comme relevant des arbitrages individuels des familles : ce "libre choix" laisse *de facto* "libre cours" à la prégnance des rapports familiaux dans lesquels l'autonomie économique tend à être une affaire d'homme et les responsabilités domestiques une affaire de femmes. Ainsi la charge de la conciliation incombe-t-elle préférentiellement aux femmes et mères.

Dans les années 1980-90, dans un contexte de crise de l'emploi et d'explosion des budgets sociaux, la flexibilité du travail et la réduction des engagements de l'Etat sont à l'ordre du jour. Des mesures sont prises pour inciter les familles à recourir au marché pour garder leurs enfants : création d'allocations et de réductions fiscales qui, abaissant le coût, les aident à louer les services d'une assistante maternelle. Parallèlement, en 1985, est créée une allocation parentale d'éducation dont peut bénéficier le parent d'un troisième enfant qui interrompt son emploi pour garder celui-ci à la maison. Enfin, en 1994, une loi étend le bénéfice de cette allocation au deuxième enfant et autorise l'utilisation à temps partiel du congé parental. Celui-ci peut désormais se cumuler avec un emploi à temps partiel. On attend de ces mesures une réduction des budgets consacrés à la petite enfance –les crèches étant décrites comme très onéreuses- mais aussi, et peut-être surtout, une diminution en volume de l'offre de travail des mères et des créations d'emplois de service.

Avec la focalisation du discours sur la question de la "conciliation" entre la vie professionnelle et vie familiale, les objectifs d'égalité entre hommes et femmes s'éloignent : il s'agit là d'une affaire qui concerne avant tout les femmes. Les gouvernements, de droite comme de gauche renoncent au projet d'un grand service public de la petite enfance.

Au total l'acteur public a, dans les deux dernières décennies considérablement pesé sur l'évolution de la relation hommes-femmes-travail. D'un côté, les incitations au développement du travail à temps partiel ont contribué à développer une population de "travailleurs pauvres" qui sont massivement des femmes. De l'autre, dans un contexte de chômage élevé, touchant les femmes plus que les hommes, la création et surtout l'élargissement de l'allocation parentale d'éducation ont incité les mères¹³ pouvant en bénéficier à se retirer du marché du travail. Pour la première fois depuis trois décennies l'activité des mères de deux jeunes enfants a diminué : l'accès des mères d'un deuxième

¹³ Moins de 2% des bénéficiaires de l'APE sont des hommes.

enfant (jusqu'aux trois ans de ce dernier) à l'allocation parentale d'éducation a fait chuter de 15 points leur participation au marché du travail. Et celles qui ont le plus utilisé cette possibilité sont souvent celles qui étaient en difficulté sur le marché du travail (emploi précaire, chômage) et connaissent d'importantes difficultés pour s'y réinsérer (Afsa, 1998 ; Allain et Sédillot, 1999 ; Simon, 1999).

En conclusion.

Dans les dernières décennies, des évolutions considérables ont rapproché les parcours sociaux des hommes et des femmes, en particulier au regard du travail. Ces convergences sont liées à une modification importante des comportements des femmes plus que de ceux des hommes : investissement dans l'éducation et l'emploi, cumul d'engagements professionnels et familiaux plutôt que choix entre l'une ou l'autre de ces deux sphères d'activité.

Pour autant, la division du travail entre hommes et femmes porte, aujourd'hui encore, la marque d'un construit historique qui spécialise les femmes dans l'espace du privé et les activités domestiques et les hommes dans l'espace public et les activités marchandes.

Ainsi, la légitimité des femmes dans le monde du travail rémunéré reste précaire : l'accès à l'emploi et, en particulier, à l'emploi stable, à temps plein apparaît nettement plus difficile pour elles que pour les hommes.

Parallèlement, les hommes ont peu fait mouvement vers l'espace et les activités domestiques qui demeurent l'affaire des femmes. Cette spécialisation domestique marque en outre leur place sur le marché du travail où elles sont concentrées dans des emplois dont les caractéristiques ont souvent à voir avec leurs fonctions traditionnelles dans la famille.

Enfin, si l'accès des femmes aux qualifications moyennes et supérieures s'est fortement accru, ce mouvement ne s'est pas fait à la mesure de leur investissement éducatif : alors que le niveau de formation dépasse aujourd'hui celui des hommes, ces derniers demeurent largement majoritaires dans les postes les plus qualifiés, ceux comportant le plus de responsabilités...et les mieux rémunérés.

BIBLIOGRAPHIE

Afsa C., L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique de l'emploi, *INSEE Première*, 569, février 1998.

Allain L. et Sédillot B., L'effet de l'allocation parentale d'éducation sur les femmes, in CAE, 1999. P. 177-184

Alonzo Ph., *Femmes employées. La construction sociale sexuée du salariat*, L'Harmattan, Collection Logiques sociales, 1996

Battagliola F.,

- Employés et employées. Trajectoires professionnelles et familiales, in *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG, 1984, p.57-70.

- *Histoire du travail des femmes*, Paris, La découverte, collection Repères, 2000

Barrère-Maurisson M.-A., *La division familiale du travail. La vie en double*, Paris, PUF, 1992.

Bayet A.,

- L'éventail des salaires et ses déterminants, *Données sociales 1996*, INSEE, 1996a, p. 190-198.

- Carrières continues, carrières incomplètes et salaires, *Economie et statistique*, 299, 1996b. p. 21-36.

Bertin-Mouroit B., La participation des femmes à l'exercice du pouvoir dans les grandes entreprises, *Les cahiers du Mage*, 1, Paris, CNRS, 1997, p.37-50.

Bisault L. et alii, Le développement du travail à temps partiel, *Données sociales*, INSEE, 1996. P. 225-233.

Bourdieu P., *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998

CAE (Conseil d'Analyse Economique), *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, rapport par B. Majnoni d'Intignano, Paris, La Documentation française, 1999.

Céreq-Mission Nouvelles qualifications-Mairie de Valbonne, Professionnalité et compétences des ATSEM et des AS dans les écoles maternelles de la commune de Valbonne, ronéo, 1994, 22 p.

Chabaud-Rychter D., Fougeyrollas-Schwebel D. et Sonthonnax F., *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens, 1985.

Chadeau A. et Fouquet A., Peut-on mesurer le travail domestique ? *Economie et statistique*, 136, 1981, p.??

Chamoux M.-N., Sociétés avec et sans concept de travail, *Sociologie du travail*, N° Hors Série : *Les énigmes du travail*, 1994. p.57-71.

Couppié Th. et alii, Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ?, *CéreqBref*, 135, 1997.

Croquey E., La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme, *Travail et emploi*, 65, 1995, p.61-68.

Daune-Richard A.-M.,

- Travail et citoyenneté : un enjeu sexué hier et aujourd'hui, in Bouffartigue et Eckert (sous la direction de), *Le travail à l'épreuve du salariat*, Paris, L'harmattan, 1997, p.93-108.

- Qualifications et représentations sociales, in Maruani (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La découverte/Mage, 1998, p. 47-58.

Daune-Richard A.-M. et Hurtig M.-Cl., Catégories et représentations de sexe : un débat loin d'être clos, in Ephesia, *La place des femmes*, Paris, la découverte, 1995, p.426-438.

Dumontier F. et Pan Ké Shon J.-L., En 13 ans, moins de temps contraint et plus de temps de loisir, *INSEE Première*, 675, octobre 1999

Flament C. Une relation primitive et futuriste : femmes et technique, *Bulletin d'Information sur les Etudes féminines*, 16, Aix en Provence, 1985, p. ??

Forgeot G., Les salaires d'embauche des jeunes : l'influence du statut au premier emploi, *Economie et statistique*, n° 304-305, 1997, p.53-73.

Fournier C., Femmes des années 90 : diplôme, activité, emploi, in Femmes sur le marché du travail. L'autre relation formation-emploi, *Études*, n°70, Marseille, Céreq, 1997, p.47-60.

Galland O. et Rouault D., Des études supérieures inégalement rentables selon les milieux sociaux, *INSEE Première*, 469, 1996.

Galtier B., Les caractéristiques familiales des salariés à temps partiel dans les secteur privé, *INSEE Première*, 626, 1999.

Glaude M., L'égalité entre hommes et femmes : où en sommes nous?, in CAE, 1999. P. 71-103.

Godelier M., Du quadruple rapport entre les catégories de masculin et féminin, in Ephesia, *La place des femmes*, Paris, La Découverte, 1995.P.439-442

Goetz A., *Métamorphoses du travail. Quête du sens*, Paris, Galilée, 1988.

- Goux D., Coup de frein sur les carrières, *Economie et statistique*, 249, 1991, p.75-87.
- Hirata H. et Sénotier D., *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros, 1996.
- Jenson, J. et Sineau, M. (sous la direction de), Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise, LGDJ, Paris, 1998.
- Kergoat D., *Les ouvrières*, Paris, Le Sycomore, 1982.
- Kergoat D. (avec la collaboration de F. Imbert), Ouvrières et infirmières : deux rapports à la qualification, in Kergoat et alii, in *Les infirmières et leur coordination. 1988-89*, Paris, Lamarre, 1992. P.56-66
- Knibiehler Y. et Fouquet C., *Histoire des mères du Moyen Âge à nos jours*, Paris, Montalba, 1980.
- Labruyère Ch., Professionnaliser les emplois familiaux, un objectif affirmé mais un processus encore à construire, *Céreq Bref*, 125, 1996.
- Laufer J.,
- Les femmes cadres dans l'organisation, in *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG, 1984, p.71-96.
- et A. Fouquet, La catégorie des cadres à l'épreuve de la féminisation, in Actes des journées d'études pluridisciplinaires sur les cadres, LEST-CNRS, décembre 1999. p.229-247
- Les femmes*, Service des droits des femmes et INSEE, collection Contours et caractères, 1995.
- Lhéritier J.-L., Les déterminants du salaire, *La Société française, Données sociales*, INSEE, 1993, p.225-233.
- Majnoni d'Intignano B., Femmes et hommes : égalité ou différences?, in CAE, 1999. P.9-58
- Marchand O., Les emplois féminins restent très concentrés, *Données sociales*, INSEE, 1993, p.495-503.
- Marry C., Femme et ingénieur : la fin d'une incompatibilité ? *La recherche*, 241, volume 23, 1992. P.??
- Maruani M., *Travail et emploi des femmes*, Paris, La découverte, coll. Repères, 2000.
- Mathieu N.-Cl., *L'anatomie politique*, Paris, Côté-femmes, 1991.
- Meurs D. et Ponthieux S., Emploi et salaires : les inégalités entre hommes et femmes en mars 1998, *Premières synthèses*, 99.08, n° 32.2, 1999.
- Naville P., *Essai sur la qualification*, Librairie Marcel Rivière, 1955
- Nicole-Drancourt Ch., Stratégies professionnelles et organisation des familles, *Revue française de sociologie*, XXX, 1989, p. 57-80.
- Niel X., Six femmes au foyer sur dix aimeraient travailler, *Premières synthèses*, 98.02-N°09.1.
- Pinto J., Une relation enchantée : la secrétaire et son patron, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84, 1990. P.32-48
- Rosanvallon P., *Le sacre du citoyen*, Paris, Gallimard, 1992.
- Simon M.-O., L'allocation parentale d'éducation : une parenthèse de trois ans ...ou plus, *Consommation et modes de vie*, 136, juin 1999, CREDOC.
- Tabet P., Les mains ; les outils, les armes, in Tabet, *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan, 1998, p.9-76. (première publication : 1979).
- Topalov C., Une révolution dans les représentations du travail. L'émergence de la catégorie statistique de "population active" au XIX° siècle en France, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis, *Revue française de sociologie*, XL-3, 1999.P. 445-473.
- Vernant J.-P., *Mythe et pensée chez les Grecs*, Paris, Maspéro, 1966.

Volkof S., L'encadrement : de la catégorie statistique à la fonction exercée, *Economie et Statistique*, 204, 1987. P.29-33.