

UNE NOUVELLE APPROCHE DU PARTAGE DE L'EMPLOI: LE ROLE DES FEMMES

ANDRÀS NOVEMBER

Avec l'installation durable du chômage et de l'exclusion, le "partage du (temps de) travail" est devenu un enjeu socio-politique considérable. Le débat concernant le partage de l'emploi ne se limite pas à la tentative d'apporter une solution au chômage; il touche, en réalité, aux principes fondamentaux de l'organisation sociale. L'interrogation sur le rôle et le statut des femmes dans ce processus s'inscrit dans cette perspective. Or, le "facteur femme" est singulièrement absent des propositions. Le chômage et le partage de l'emploi sont abordés exclusivement sous l'angle "masculin" et pratiquement jamais au "féminin"¹.

DE L'EMPLOI AU MASCULIN ET DU TRAVAIL AU FÉMININ

Il convient de souligner d'emblée que "travail" et "emploi" ne sont pas des notions équivalentes; il ne faut pas les confondre, même si dans le langage courant les deux termes sont utilisés comme des synonymes. *L'emploi* correspond à une occupation rémunérée qui fait partie de la sphère *économique*. *Le travail*, en revanche, relève de la sphère *sociale* et n'est pas nécessairement rétribué. C'est le cas du travail domestique, accompli essentiellement par les femmes.

Avec l'avènement de la société industrielle, l'emploi salarié a progressivement remplacé le travail – dont l'utilité est à la fois économique et sociale – pour devenir le fondement même de la socialisation et de l'insertion des individus dans la société. Le travail non rémunéré, quant à lui, a été purement et simplement évacué du champ économique².

L'écart sémantique entre emploi (marchand) et travail (non marchand) se double d'un autre décalage, celui qui existe entre les valeurs "masculines" et "féminines" attribuées au travail. Cette rupture est illustrée par une étude menée dans les années 30 par Alfred Lotka, démographe américain bien connu. Il a voulu savoir quelle pouvait être la valeur apportée à la collectivité par un groupe, en calculant la somme de revenus accumulée par une cohorte de mille personnes au cours d'une vie³. Le résultat de son enquête est édifiant: la valeur créée par les hommes salariés durant leur vie

1. L'absence du rôle des femmes dans le débat concernant le partage du temps de travail est une observation empirique que l'on peut certes contester. Je n'ai toutefois pas connaissance de contributions qui concernent *spécifiquement* les femmes quand il s'agit de partage de l'emploi.

2. Il existe pourtant de nombreux domaines où le travail n'est pas rémunéré par un salaire, comme le travail domestique ou l'éducation des enfants qui sont généralement pris en charge par les femmes. Il est vrai que le nombre des "hommes au foyer" est en augmentation, surtout parmi les jeunes. Mais ils sont encore déconsidérés.

3. Le calcul tient compte des revenus cumulés pendant la vie active d'une personne, en soustrayant les coûts occasionnés par son éducation et sa retraite. Cf. JACQUARD Albert, *J'accuse l'économie triomphante*, Paris, Calmann-Levy, 1995, p. 147.

monte jusqu'à soixante mille dollars (au prix des années 1935-1940), alors que celle correspondant au travail des femmes est estimée à zéro dollar (sic!). Il n'est pas sans intérêt de se demander comment une étude "scientifique" peut aboutir à une conclusion aussi absurde, qui attribue une valeur nulle au travail des femmes. Un mystère, que seuls quelques économistes (en "mâle" de formules économétriques abstraites) arrivent à expliquer...

Une autre étude en effet, réalisée en Finlande en 1994, estime que la valeur monétaire du travail domestique représente au moins 42% du PNB. Si l'on calculait la valeur de ce travail au prix du marché, le taux pourrait même être supérieur. Cette étude indique également qu'une famille fournit en moyenne 7,2 heures de travail non rémunéré par jour, l'équivalent de 50,4 heures par semaine. Sur ce total, la part des femmes est de 5 heures par jour et celle des filles de 1 à 2 heures. Celle des garçons est inférieure à une heure par jour⁴.

L'attribution d'une valeur monétaire au travail domestique est une idée encore très discutée, mais qui fait cependant son chemin. La modification apportée par la 10^e révision de l'AVS en Suisse, en 1994, reconnaît par exemple au "salaire ménager" une valeur – fictive – de 33'000 francs suisses par an pour le travail domestique accompli par les femmes mariées.

DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL

Il existe une autre rupture paradigmatique entre travail et emploi: elle découle de la division sexuelle du travail. Notre vision du monde du travail est encore ancrée dans une conception patriarcale de l'organisation de la société, qui réserve aux hommes un accès prioritaire aux emplois salariés, alors que l'éducation des enfants et l'organisation du ménage incombe plutôt aux femmes.

Suite aux revendications des mouvements féministes, la législation concernant la division sexuelle du travail a été modifiée dans plusieurs pays occidentaux. Malgré ces changements, la répartition inégalitaire du travail et de l'emploi reste toujours profondément enracinée dans les mentalités et dans la réalité quotidienne de la condition féminine.

Le tableau suivant résume les multiples champs de tension qui traversent la problématique: emploi/travail, marchand/non marchand, formel/informel, salarié/non rémunéré.

	Marchand	Non marchand
Masculin	Emploi	Informel
Féminin	Temps partiel	Travail

4. Cf. UMA DEVI S., *Women, Work, Development and Ecology*, New Delhi, Har-anand Publications, 1994, pp. 17-18.

DISCRIMINATION PROFESSIONNELLE, CHÔMAGE, EXCLUSION DES FEMMES

Le troisième ordre de rupture entre le travail masculin et féminin est lié à la "configuration" interne du marché de l'emploi.

Le marché de l'emploi et l'organisation du travail dans les entreprises continuent à fonctionner selon des valeurs et des règles de comportements masculins. "Pensé par des hommes et pour des hommes", le monde du travail oblige les femmes qui s'y s'insèrent à se conformer à des principes masculins, au détriment d'un mode d'organisation qui tiendrait compte des valeurs féminines. De nombreuses enquêtes, effectuées aux Etats-Unis, mettent par exemple l'accent sur les difficultés rencontrées par les femmes diplômées en matière de reconnaissance de leurs compétences dans un univers masculin⁵.

Malgré l'augmentation de la main-d'oeuvre féminine dans les secteurs administratifs (aux Etats-Unis, 78,7% des travaux administratifs sont accomplis par des femmes), de la santé et de l'éducation, les conditions de travail des femmes ne s'améliorent pas. L'inégalité de traitement entre hommes et femmes en matière de formation et de perfectionnement professionnel, ainsi que le poids des obligations familiales, constituent toujours des obstacles à l'émancipation professionnelle des femmes. Les tâches qui leur sont confiées restent le plus souvent routinières, subalternes et exigeant peu de qualifications professionnelles⁶. Ainsi, l'industrie micro-électronique dans les pays du Sud-Est asiatique fait massivement appel au travail féminin pour les postes peu qualifiés et mal rétribués (assemblage des modules, soudure des circuits électroniques ou contrôle de qualité).

Comment s'étonner dès lors que les emplois féminins soient les premiers marqués par la crise et les plus vulnérables lorsque se produit un changement de conjoncture? ⁷ Selon l'OFIAMT, en Suisse et jusqu'en 1993, les hommes et les femmes ont été touchés par le chômage dans des proportions similaires (environ 4,5%). Depuis 1994 en revanche, le taux de chômage des femmes est passé à 5,2%, alors que celui des hommes est resté stable. En 1993, les femmes représentaient 41% des chômeurs, et cette proportion s'est élevée à 43% en 1994. Les femmes sont également plus durement touchées que les hommes par le chômage de longue durée⁸.

La marginalisation sociale et son corollaire la pauvreté sont des phénomènes sociaux complexes qui accompagnent inévitablement le chômage. Leur évaluation – qualitative comme quantitative – varie en fonction du groupe social qui le vit. Il n'en reste pas moins que, derrière la relativité du concept de pauvreté, se cache la condition objectivement "sub-humaine" de la personne exclue⁹.

5. CORDERO Christiane, *Le travail des femmes*, Paris, Le Monde-Editions, 1994, p. 52.

6. HIRSCHHORN Larry & WESTIN Alan, *The employment effects of micro-electronics in the office and service sector in the United States*, Geneva, ILO, 1986 (World Employment Programme Research, Working Papers). Par ailleurs, en Suisse, la Commission fédérale pour les questions féminines a mené une étude dans trois grandes entreprises pour analyser les effets de l'innovation technologique sur les postes de travail des femmes.

7. GREVE Rose Marie, *The effects of technological change on women workers*, International Industrial Relations Association, Seventh World Congress (Hamburg, 1-4 September 1986), 17 p.

8. Cf. "Les femmes lourdement pénalisées", *La lutte syndicale* (Revue des syndicats suisses), janvier 1995.

9. L'expression est de Fabrizio Sabelli qui parle de "la relativité d'un concept et de l'objectivité d'une condition".

Avec l'exclusion correspondant souvent au cumul de facteurs socio-économiques et psychologiques (faiblesse de revenu, chômage, cadre familial instable ou éclaté, manque de qualifications professionnelles, difficultés relationnelles et/ou malchance), on peut aussi observer une tendance à la "féminisation" de la pauvreté. Les femmes seules ou cheffes de familles monoparentales constituent un groupe dont le risque de franchir le seuil de la marginalisation est élevé.

Avant d'aborder le partage du travail pour les femmes, il serait donc souhaitable que les partenaires sociaux et les pouvoirs publics se préoccupent d'abord sérieusement du travail des femmes et puissent répondre aux revendications suivantes : égalité de salaire entre les femmes et les hommes et accès des femmes aux possibilités de promotion, de formation et de recyclage.

PARTAGE DE L'EMPLOI OU PARTAGE DU TRAVAIL ?

La montée endémique du chômage fait apparaître l'idée du partage de l'emploi et du travail. Mais quel est le véritable objet de ce partage ? A l'heure actuelle, l'objectif est de mieux répartir le nombre d'emplois entre le plus grand nombre de personnes actives. Une meilleure répartition des emplois et, partant, la réduction du chômage, pourraient être réalisées soit par la réduction du temps de travail, soit par l'introduction de l'emploi à temps partiel. Mais cette dernière forme ne concerne que très indirectement l'emploi féminin, le travail à temps partiel étant déjà largement adopté par les femmes.

Le temps partiel, "une forme d'emploi spécifique, au statut particulier, un mode d'emploi en tant que tel", pose en réalité de nombreux problèmes¹⁰. Il faut savoir en effet que dans les pratiques actuelles des entreprises – publiques ou privées – le statut des travailleurs (travailleuses) à temps partiel reste déprécié. L'introduction du partage de l'emploi à grande échelle, qu'accompagnerait sans aucun doute une féminisation accrue du temps partiel, comporte le risque d'augmenter la discrimination à l'égard des femmes, et de confirmer la dévalorisation de leur travail en termes de qualification, de rémunération, de profil de carrière et de stabilité de l'emploi¹¹.

Par ailleurs, les femmes, du fait de la nature multiple de leurs tâches, choisissent généralement une méthode "frontale" pour les accomplir. "Les femmes ont une vision globale du monde, elles pratiquent une action non sectorielle et se sentent plus concernées par le vécu quotidien"¹². Quand elles doivent assumer "de front" plusieurs activités comme le travail ménager, l'éducation des enfants, l'emploi professionnel et parfois certaines activités communautaires, elles *se partagent*. Ne pouvant compter sur le partage du travail domestique entre hommes et femmes, elles effectuent ainsi souvent de doubles ou triples (quand une responsabilité socio-politique s'y ajoute) journées de travail.

En conclusion, il y a donc bien une distinction à faire entre "partage de l'emploi", réservé aux salariés (au masculin) et "partage du travail" (au féminin). Pour développer le concept de partage de

10. MESSANT-LAURENT Françoise, "Travailler au féminin ? Certes, mais à quel prix.," *Campus* (Magazine de l'Université de Genève), n° 27, mars/avril 1995, p. 21.

11. GAUVIN Anne, "Le travail professionnel des femmes. Vers d'autres modèles d'emploi?", *Projet*, n° 236, hiver 1993-1994, p. 63 ; et BECHEREL Béatrice, "Temps partiel, mode d'emploi", *Projet*, n° 236, hiver 1993-1994, pp. 67-74.

12. "Femmes et pouvoir chez les Verts", *Le Bulletin Vert* (Journal romand des Verts), n° 2/95, p. 5.

l'emploi et du travail tel que nous l'entendons ici, c'est un changement de paradigme qu'il faut envisager. On ne peut pas se contenter d'une réforme (réformette?) de l'aménagement du temps de travail qui s'inscrirait dans la continuité et changerait à peine les conditions de l'emploi existantes.

Afin de mieux répartir le travail féminin/masculin, des formes de travail innovatives doivent être imaginées. Il faudra prendre conscience qu'un véritable partage de l'emploi et du travail représente une rupture socio-économique, et devrait être inscrit dans un pacte de solidarité entre femmes et hommes, les générations actuelles et les générations à venir. Il s'agit de prévoir, dans un contrat volontariste et audacieux, une répartition plus équitable du temps social et professionnel, du travail et de l'emploi, des charges et des revenus¹³.

13. EUZEBY Chantal, "Les femmes et la protection sociale en Europe", *Informations et commentaires* (Salaire, Protection sociale, Exclusion, Emploi), n° 89, octobre-décembre 1994, p. 38.