



FEMMES D'EUROPE *entre elles...*

*SEMINAIRE FEMMES
COMPTE RENDU DU SEMINAIRE DU 27 AVRIL 2000*

Demain, la parité professionnelle ?

Par Ghislaine TOUTAIN

*Ce rapport s'inspire du rapport écrit par **Denise Cacheux** pour la première table ronde et de celui, oral, de **Victoria Man** pour la seconde. Qu'elles soient toutes les deux remerciées.*

Comme le remarquait **Monique Halpern** en introduisant la première table ronde, qu'elle présidait, on ne compte plus le nombre de séminaires et de colloques tenus comme de rapports rédigés depuis vingt ans sur la question de la parité professionnelle. Alors, pourquoi un séminaire de plus ?

Précisément, parce que le constat établi est malheureusement toujours le même : l'arrivée massive et irréversible des femmes sur le marché du travail initiée dans les années 60- elles représentent aujourd'hui 48% de la population active- le niveau d'éducation et de formation des jeunes filles désormais plus élevé que celui des jeunes gens, l'évolution du monde et de la société n'ont pas réussi, malgré quelques avancées, à extirper de la sphère professionnelle une inégalité qui semble quasi intangible. Et ce, en dépit de dispositifs législatifs et réglementaires affirmant cette exigence d'égalité, en fait peu appliqués. Cette situation tranche désormais avec la sphère politique, où la France, qui était très en retard dans ce domaine, vient de franchir un pas décisif vers la parité, avec l'adoption d'une loi l'organisant dès les élections municipales de mars 2001.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle reste ainsi l'une des grandes questions non encore résolues, l'une de celles qui contribuent à mesurer le degré de démocratie atteint par une société. C'est la raison pour laquelle la Fondation Jean Jaurès, fondation politique dont l'une des vocations est de réfléchir librement sur ces grandes questions de "nos temps modernes", a organisé, le 27 avril 2000, un séminaire sur le thème "**Demain, la parité professionnelle ?**". Clôturé par **Nicole Péry**, secrétaire d'Etat aux droits des Femmes, il a réuni les meilleurs experts (cf. annexe 1) de cette question, répondant au triple objectif, novateur, de pluridisciplinarité et de mixité des intervenants et de confrontation des points de vue.

Ce séminaire s'est tenu à quelques jours de la Conférence mondiale de l'ONU sur la situation des femmes dans le monde, cinq ans après celle de Pékin (New-York, 4-7 juin 2000). Il avait pour objectif de dégager des axes d'action pour accélérer la réalisation de la mixité et de l'égalité dans la vie professionnelle en France. Il a pris en compte à la fois les données quantitatives et théoriques les plus récentes sur cette question et les évolutions induites par l'émergence de la "nouvelle économie" et des nouvelles technologies de l'information et de la communication, à l'origine de nouveaux emplois, de nouvelles formes de travail et de bouleversements dans l'organisation sociale comme dans le fonctionnement des entreprises.

Le séminaire a été enrichi par un éclairage sur la situation des femmes en Algérie, en Allemagne et au Canada.

1- L'égalité professionnelle : illusion ou nécessité ?

Le premier objectif de ce séminaire était de cerner les raisons profondes, peut-être même, pour certaines, encore inexplorées, de l'inégalité qui semble rivée au monde du travail, qu'il s'agisse de l'inégalité salariale, de l'inégalité en termes de progression de carrière, de formation, d'embauche, ou encore d'accès aux centres de décision. Les intervenants de la première table ronde ont répondu, chacun avec sa spécificité, son expérience et sa conviction, à cette question volontairement provocatrice: "*l'égalité professionnelle : illusion ou nécessité ?*". Nécessité, pour la majorité des participants, même si sa réalisation se heurte à de forts obstacles, dont certains font dire à **Béatrice Majnoni d'Intignano**, que l'égalité professionnelle est "*un mythe*". Tous se sont accordés cependant à reconnaître la permanence de l'inégalité, lui attribuant des raisons multiples, parfois divergentes, mais reflétant les diverses facettes d'une réalité qui se révèle de plus en plus complexe.

Pour **Michel Aglietta**, l'égalité professionnelle constitue un objectif de modernité pour le siècle qui arrive. A ses yeux, la raison de fond à l'origine de cette permanence de l'inégalité dans la sphère professionnelle réside dans la transposition, dans ce domaine, de l'inégalité familiale. Il s'agit d'un phénomène social total, qui requiert, pour le comprendre, une approche pluridisciplinaire. Or, si les données partielles sont nombreuses, il manque une synthèse permettant la mise en œuvre des politiques cohérentes.

La science économique porte une responsabilité très importante, estime **Michel Aglietta**, car, dans ses fondements théoriques, elle raisonne sur un sujet asexué, un "*neutre universel qui n'appréhende pas la différence des genres dans sa conduite rationnelle*". Cette différence ne peut apparaître que dans les contraintes, et particulièrement dans les contraintes de temps, liées au travail domestique, qui pèsent sur les femmes (une récente enquête de l'INSEE et du CNRS confirmer que les femmes continuent d'effectuer 80% des tâches domestiques). Ce travail n'a pas de prix. Il n'est pas valorisé socialement, il n'est ni comptabilisé ni saisi par la statistique. Il est invisible. Il apparaît comme un loisir, c'est-à-dire comme une renonciation à un revenu supplémentaire. Il s'apparente à une préoccupation à l'égard du processus de reproduction de la société qui est hors du champ économique.

Dès lors, il existe une tension permanente entre les individus qui sont responsabilisés par cette préoccupation domestique et le monde du travail. C'est la raison de fond qui explique l'irréductibilité de l'inégalité. Les employeurs prennent en compte la moindre disponibilité des femmes sous la forme d'une "prime de risque" représentée par la différence salariale irréductible, d'environ 13% en France. Pour rompre avec cette situation, il faut mener une politique globale, incluant tous les facteurs, familiaux, sociaux, culturels, professionnels, qui participent à la permanence de l'inégalité.

Margaret Maruani estime cette inégalité "*injuste, injustifiée, injustifiable*". Si la féminisation du monde du travail a changé la société, elle n'en a pas exclu pour autant l'inégalité. Pour elle, "*il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité*" : la concentration des activités féminines s'est aggravée depuis vingt ans, les écarts de salaires entre femmes et hommes se situent encore, en 1998, à 24% (enquête INSEE).

Trop souvent encore, constate **Margaret Maruani**, le salaire féminin est considéré, comme au 19^{ème} siècle, comme un salaire d'appoint. Il en va de même du chômage des femmes, finalement mieux "toléré socialement" que celui des hommes, ce qui explique qu'il reste toujours plus élevé et qu'on n'en parle pas, ou peu. Ce phénomène vient de se reproduire à l'annonce des derniers chiffres, orientés à la baisse, du chômage en France. Peu de journaux ou de commentateurs politiques et économiques ont mentionné le taux de chômage des femmes, de deux points plus élevé que le chiffre moyen (11,6% contre 9,8%, fin avril 2000). De même, explique **Margaret Maruani**, on parle peu de la précarité et du sous-emploi, qui, par le biais du travail à temps partiel et des très bas salaires, touchent massivement les femmes (1).

Il faut repenser le temps partiel, une "*régression*" aux yeux de **Margaret Maruani**, par rapport à l'histoire des Françaises et du travail et à l'origine des dégâts causés par les

horaires de travail éclatés. **Gilbert Cette** fera valoir, lors de la seconde table ronde (cf. infra), une approche différent - qui sera discutée- de cette question du temps

1- Un colloque s'est tenu sur cette question le 29 mai dernier à l'Université d'Evry-Val d'Essonne, pour faire le point sur ces " working poors". " Aucune chercheuse n'était à la tribune, alors qu'elles sont nombreuses à travailler sur ce sujet" souligne le journal " Le Monde"(daté du mercredi 31 mai 2000). Ce qui a suscité une pétition signée par 292 économistes, sociologues, statisticiens des deux sexes pour dénoncer notamment " une tendance générale de l'économie à privilégier une approche neutre des problèmes", ce que confirmera Michel Aglietta dans son intervention au séminaire (cf. supra). Les pétitionnaires dénoncent également " la faiblesse accordée dans la recherche aux études sur les femmes", alors qu'aux Etats-Unis la question du genre est centrale depuis longtemps.

partiel, qui constitue un débat difficile dans notre pays mais qui participe de la réflexion sur la revendication montante d'une nouvelle organisation des temps de la vie, donc du temps de travail, dont sont porteuses les femmes dans la société française et européenne.

Poursuivant l'analyse des raisons de l'inégalité, **Jacqueline Laufer** développe celles liées à la non-application des lois et des mécanismes sensés assurer l'égalité professionnelle. Le constat est sans appel. Certes, les lois votées dans notre pays depuis trente ans et notamment en 1983 (loi Roudy), ont accru les droits des femmes et fait de l'égalité professionnelle un objectif de société. Mais le bilan de leur mise en œuvre est maigre -trente plans d'égalité négociés en près de 20 ans- et les moyens budgétaires affectés n'ont pas été à la hauteur des enjeux. L'égalité professionnelle ne procède pas d'une démarche incantatoire mais est le produit d'une expertise et d'un savoir-faire encore peu connus. La faible mobilisation des syndicats et des entreprises a joué aussi contre l'égalité, autour de laquelle un consensus fort des acteurs, mais aussi des chercheurs, reste à construire.

C'est ce qui ressort également de la situation dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, qui reste un univers très masculin, malgré "l'illusion" de l'égalité donnée par la voie d'accès qu'est le concours anonyme. **Anne-Marie Colmou** a démonté avec précision la réalité de la place des femmes, très nombreuses dans les grades inférieurs et les secteurs traditionnels (éducation, santé), mais très minoritaires dans les ministères comme celui de l'Intérieur ou des Affaires étrangères et bien sur dans les postes de direction (13% de femmes directeurs d'administration centrale, 7 préfètes sur 100). S'il existe, comme dans le secteur privé, un "plafond de verre" qui ne résulte pas, le plus souvent, d'un choix délibéré des intéressées, un "plancher collant" les empêche de faire des carrières aussi brillantes que leurs collègues masculins, notamment quand elles s'arrêtent quelque temps, à la suite de maternités car elles sont alors hors des réseaux qui construisent les carrières. **Bernard Girard**, l'après-midi, devait confirmer l'existence de ce même phénomène de formation des élites professionnelles dans le secteur privé. Les belles carrières sont liées à la disponibilité et à la construction d'un tissu de relations d'autant plus efficace qu'il est acquis précocement. Enfin, s'interroge **Anne-Marie Colmou**, que dire du critère de choix des épreuves au concours de l'ENA ou de Polytechnique qui, en privilégiant les "aptitudes masculines", semble défavoriser les filles ? Il y a nécessité, par une démarche volontariste, conclut **Anne-Marie Colmou**, à féminiser la haute administration française et assurer une réelle égalité d'accès à tous les postes.

Mais, s'interroge **Béatrice Majnoni d'Intignano**, est-on sur que les femmes veulent vraiment crever ce plafond de verre ? N'est-ce pas de façon rationnelle et délibérée qu'elles refusent ce sacrifice complet du temps qu'est la préparation aux concours des grandes écoles, renonçant à s'engager dans une filière difficile, dont elles

savent qu'à un moment donné elles perdront l'investissement très lourd mis ? N'est-ce pas cette raison qui explique la faible présence des femmes à l'ENA et dans les grandes écoles d'ingénieurs ? Car, pour **Béatrice Majnoni d'Intignano**, dont le discours suscite le débat, la vraie inégalité ne réside plus tant dans l'accès à l'emploi et dans sa structure (les femmes ont gagné trois millions d'emplois depuis le choc pétrolier alors que les hommes en perdaient un million) que dans la contrainte de temps que subissent les femmes entre 25 et 40 ans, en raison de la présence des enfants.

Cette contrainte, dont les hommes se sont toujours dispensés, explique que les femmes ratent ensuite les étapes principales de la promotion professionnelle. Mais plus profondément, c'est la stratégie professionnelle des femmes et leur rapport au pouvoir, qui ne s'exerce jamais à temps partiel et interrompu, qui, pour **Béatrice Majnoni d'Intignano**, différencie les femmes des hommes. Plus que le pouvoir, elles apprécient la responsabilité. Ce qui les conduit à créer leur entreprise. Ou, pour celles qui choisissent le salariat, elles sont des "*médiatrices*" de la société. Elles sont ainsi majoritaires dans les métiers de la communication, de l'enseignement, de la justice. A ce titre, elles détiennent un très grand pouvoir. C'est pourquoi l'égalité est un mythe, conclut **Béatrice Majnoni d'Intignano**. Les hommes et les femmes n'ont ni les mêmes aspirations, ni les mêmes fonctions. Les vraies questions aujourd'hui sont : quel contrat entre les sexes ? A quand un vote politique des femmes ?

Débat

Ces questions, illustrant le débat récurrent dans notre pays et jamais vraiment tranché entre les tenants de l'universalisme et les tenants de la différence, ont suscité le débat entre les intervenants et avec la salle. Le séminaire n'a cependant pas abordé plus avant ce débat philosophique portant sur la question de savoir si "l'un est l'autre" ou si les femmes sont différentes des hommes et doivent faire valoir leur différence, à l'image des anglo-saxonnes. En revanche, la question de l'accès des femmes au pouvoir, notamment économique et syndical, et aux centres de décision a été clairement posée (elle le sera plus encore au cours de la seconde table ronde).

Ainsi, **Denise Cacheux** s'est-elle demandé si l'ouverture actuelle du pouvoir politique aux femmes en France ne s'expliquait pas par le fait que le vrai pouvoir est désormais le pouvoir économique, qui, lui, reste une forteresse masculine.

Le séminaire est revenu sur le rôle des syndicats dans la mise en place des dispositifs d'égalité. En France, en effet, comme l'a souligné **Jacqueline Laufer**, les syndicats se sont peu mobilisés pour faire vivre la loi Roudy. Notamment, estiment certaines participantes, parce que les responsables syndicaux - en très grande majorité des hommes- ont intégré la division sexuelle du travail comme une donnée culturelle forte dont ils ne sont pas prêts de se départir (ce que nuancera **Maryse Huet** au nom de la CFDT : cf. infra). Il faut donc renforcer le rôle de la loi et son caractère coercitif, notamment pour imposer l'égalité salariale, faire entrer les femmes dans les organes dirigeants et donner la possibilité aux associations de femmes de négocier l'égalité professionnelle, selon des modalités à définir. Autre idée avancée: instaurer dans les entreprises des chargées de mission de l'égalité professionnelle.

Autre thème récurrent dans le débat sur l'égalité professionnelle, la permanence du poids des tâches ménagères qui continuent de peser essentiellement sur les femmes, est considérée comme l'une des raisons essentielles de l'inégalité. D'où l'intérêt suscité par l'intervention de **Michel Aglietta**, qui, en sa double qualité d'homme et d'économiste, a mis en avant le lien entre inégalité dans la famille et inégalité dans l'entreprise. Pour certaines participantes, le "*contrat*" entre les sexes devrait porter sur une prise en charge équilibrée des tâches familiales et domestiques, question sur laquelle on reviendra longuement au cours de l'après-midi.

Enfin, le séminaire s'est interrogé, comme **Monique Halpern**, sur les effets du "*mainstreaming*", c'est-à-dire l'intégration du genre dans les politiques de droit commun

général et dans les travaux et les sommets des organisations multilatérales, tels que le processus issu du sommet de Copenhague sur le développement social ou encore le sommet du Caire sur « Population et développement durable ». Sans cibler la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, ils l'intègrent néanmoins pleinement dans leurs préoccupations, mais avec quel effet ? N'y a-t-il pas là un risque de rester au niveau de l'incantation, de la bonne conscience ou du "*politiquement correct*" ?

L'égalité entre les femmes et les hommes au Canada

Marc Berthiaume, attaché politique à l'ambassade du Canada, avec laquelle la Fondation Jean-Jaurès avait organisé, en 1999, une table ronde sur ces questions, a rappelé les outils existant dans son pays pour instaurer l'égalité professionnelle, notamment le recours à la discrimination positive, peu utilisée en France, la Charte des droits de la personne, qui assure une protection constitutionnelle de l'égalité entre les sexes et l'interdiction de la discrimination, sur la base de laquelle de nombreux combats ont été menés, et une loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi imposant aux entreprises de faire un état des lieux sur la situation comparée des hommes et des femmes et de mettre en place des "plans de redressement" pour réaliser l'égalité. Cette loi n'aurait été d'aucune efficacité si la société civile et les syndicats ne s'en étaient pas faits les relais, à l'intérieur des entreprises et dans les syndicats eux-mêmes. Pour autant, les résultats statistiques ne sont guère plus brillants au Canada qu'en France, malgré une volonté forte de rattrapage : les salaires moyens des femmes sont inférieurs d'environ 30% à ceux des hommes, elles n'occupent que de façon très minoritaire des postes de responsabilité, 34% travaillent à temps partiel, faute de pouvoir trouver un emploi à plein temps. En outre, depuis deux ans, on constate même un recul de l'influence et de la combativité des groupes de femmes.

La situation des femmes en Algérie

Dalila Taleb, députée algérienne, a exposé la situation actuelle des femmes algériennes, soumises, depuis 1983 à un Code de la famille qui fait de la femme une mineure. Le pouvoir en place, explique-t-elle, codifie le statut de la femme, comme celui de l'information pour éviter toute démocratisation du régime. Ce qui n'empêche pas certaines associations féminines, qui ont combattu en son temps le Code de la famille, de soutenir le pouvoir, notamment contre le danger islamiste. Le FFS est le seul parti à demander l'abrogation du code de la famille et à militer pour un code civil qui respecterait les droits de chacun. Toutefois, actuellement, c'est du droit élémentaire à la vie dont est privée la population algérienne. On meurt tous les jours en Algérie, on se bat pour la paix. Dans ce combat, les femmes sont présentes. Malgré la répression des forces de sécurité, elles se réunissent chaque mercredi pour savoir ce que sont devenus les hommes disparus. Malgré ce contexte très difficile dans son pays, **Dalila Taleb** s'est dite très intéressée par les débats du séminaire. En effet, de nombreuses lois algériennes, notamment celles qui régissent la fonction publique, sont inspirées des lois françaises, héritières de la colonisation. Le moment venu, explique-t-elle, l'évolution de la législation française pourra être utile à celle des lois algériennes. **Dalila Taleb** remercie la FJJ et la FES pour l'aide qu'elles apportent au combat du FFS pour la paix et la démocratie en Algérie.

Conclusion de la première table ronde

Au total, par la présence même d'intervenants et de participants issus d'horizons très diversifiés et aux vécus différents, il est apparu que la question de la parité professionnelle est en train de sortir du ghetto où elle est restée enfermée trop longtemps.

En France, le Conseil d'analyse économique placé auprès du Premier ministre **Lionel Jospin** s'est penché sur cette question dans un rapport rédigé par **Béatrice Majnoni d'Intignano** (cf. bibliographie p.12), qui rappelle que la participation des femmes à l'activité économique est un "*puissant facteur d'amélioration des performances économiques des pays développés*". Elle ne saurait donc plus se limiter aux seules spécialistes du "*gender economics*".

L'idée de la pluridisciplinarité fait aussi son chemin pour prendre en compte tous les facteurs qui concourent à l'élaboration d'une politique de l'égalité, qui, comme on l'a souligné, ne peut qu'être que globale. Ainsi s'explique notamment la faible utilisation des dispositifs d'égalité, dont la mise en œuvre nécessite une préparation et un savoir-faire encore peu répandus, fondés sur une démarche complexe, multidimensionnelle face à une inégalité qui puise ses origines dans la famille et l'éducation. Pour qu'ils réussissent, les acteurs impliqués - pouvoirs publics, entreprises, syndicats, salariés- doivent approfondir leur connaissance des mécanismes qui fondent l'inégalité. La recherche, trop peu développée encore sur cette question par rapport à ce qui se fait, par exemple au Canada ou en Australie, a un rôle essentiel à jouer pour analyser et légitimer la démarche égalitaire.

Comme l'a souligné **Michel Aglietta**, la conjoncture économique est favorable à la mise en place de l'égalité : le marché du travail va se tendre dans les prochaines années avec les premiers départs à la retraite des "*enfants du baby-boom*", offrant aux femmes, notamment, des opportunités d'emplois très importantes ; les modes de vie se transforment et renforcent la demande de services aux ménages (notamment développement des modes de garde), ce qui pousse à la création d'activités nouvelles, qui peuvent être prises en charge par les femmes, à l'instar de ce qui se passe aux Etats-Unis. Enfin, la société française, comme la société européenne, voit émerger de nouvelles aspirations des salarié(e)s à une nouvelle organisation des temps de la vie et donc du temps de travail. La question du temps partiel et de la réduction du temps de travail sont au cœur de cette nouvelle approche. Tous ces facteurs renouvellent en profondeur la réflexion et l'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle. Ils vont alimenter les travaux de la seconde table ronde.

2- Les femmes dans la nouvelle organisation économique et sociale : quelle mixité ?

La question posée pour la deuxième table ronde, présidée par **Hervé Le Bras** "*Les femmes dans la nouvelle organisation économique et sociale : quelle mixité ?*", invitait les intervenants à se projeter dans l'avenir. Il s'agissait d'analyser le nouveau contexte induit par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail et de nouveaux métiers, et leurs conséquences sur la situation des femmes. Vont-elles enfin saisir les opportunités qui s'annoncent pour briser le cercle infernal de l'inégalité et permettre l'émergence d'une société réellement mixte ?

Les réponses apportées à cette question sont nuancées. Pour **Anne-Marie Grozelier**, ces nouveaux métiers constituent, pour les femmes, à la fois une chance à saisir et un risque. Une chance, dans la mesure où, n'étant pas encore culturellement marqués comme les métiers anciens (les métiers ont un sexe qui trouve son origine dès l'école et dans la famille, comme le rappelle **Bernard Girard**), on peut espérer qu'une mixité réelle s'y instaure. Ce qui est important, c'est que les femmes participent au modelage de l'image de ces nouveaux métiers, de sorte qu'elle soit mixte dès le départ et non masculine. Pour cela, il faut qu'elles y accèdent massivement et qu'elles participent à la création des habitudes et des manières d'être. Les risques résident dans les nouvelles formes d'organisation induites par la nouvelle économie : l'intensification du travail, l'individualisation du contrat de travail, le fait qu'avec le télétravail, il n'y a plus de

limite entre le lieu de travail et le lieu de vie. Or, les femmes ont gagné leur indépendance et leur liberté en sortant de la maison.

Précisément, rétorque **Caroline Gans**, au moment où on parle de télétravail, dans les start up, ce sont les femmes qui sont au bureau. Les hommes (les dirigeants et les électrons libres) sont à l'extérieur ou chez eux pour développer ou faire du graphisme. La nouvelle économie est ainsi en train de bouleverser la norme, une nouvelle sociologie émerge, dont on ne peut tirer de conclusions générales, bien que, paradoxalement, ce soit dans ce secteur que se situent les emplois de demain. **Caroline Gans** reconnaît cependant que si l'organisation interne des start up tranche avec celle d'une entreprise traditionnelle, elle a rencontré l'inégalité et l'absence de parité dans ce milieu en émergence, au détour d'une photo saisissante où figurent, sur cent entreprises de la nouvelle économie représentées (parmi lesquelles Protecreea), 95 hommes et 5 femmes. La nouvelle économie reproduit-elle déjà les schémas traditionnels de la division sexuelle du travail, notamment en ce qui concerne le pouvoir ?

Pourquoi si peu de femmes à la tête des start up ? La situation commence à évoluer, pense-t-elle. La façon très "féminine" de gérer la vie au bureau commence à faire des émules. Par ailleurs, l'évolution des structures Internet d'un domaine de technophiles vers un domaine qui relève plus de la communication favorise aussi l'accession de femmes à la tête de ces structures. En revanche, la nouvelle économie opère un renversement complet des règles de la gestion du temps de travail qui se mettent en place actuellement. Les "35 heures" ne signifient pas grand chose pour ceux qui travaillent dans une start up - ce que confirmera **Maryse Huet**. Mesurer le temps de travail dans la nouvelle économie est très curieux, conclut **Caroline Gans**.

Les débats ont pourtant clairement mis en lumière que les enjeux d'aujourd'hui s'articulent, pour les femmes, autour de deux questions : celle d'une nouvelle organisation des temps de la vie et donc du temps de travail et celle de l'accès des femmes aux centres de pouvoir.

Pour **Maryse Huet et Dominique Méda**, notamment, cette question de l'organisation du temps constitue désormais, en France et en Europe, un élément décisif du rééquilibrage de la société vers la parité, notamment dans le domaine professionnel : temps plein, temps partiel (contraint ou choisi), réduction (collective ou individuelle) du temps de travail, temps des loisirs et temps des tâches domestiques et familiales.

Sujet de débat difficile dans notre pays, la question du travail à temps partiel, amorcée par **Margaret Maruani**, est abordée par **Gilbert Cette** avec une approche dont on pouvait s'attendre à ce qu'elle soit contestée. Alors qu'actuellement, dans tous les pays européens, explique-t-il, environ 80% des travailleurs à temps partiel sont des femmes, en France, le travail à temps partiel est pour l'essentiel un travail à temps partiel contraint, même si beaucoup de travailleurs à temps plein confient aspirer à travailler moins à certaines périodes de leur vie. Dans d'autres pays d'Europe, notamment dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas, le temps partiel est d'autant plus développé qu'il est choisi et très peu de salarié(e)s à temps partiel confient vouloir travailler à temps plein. Ce choix n'a rien à voir, assure **Gilbert Cette**, avec la faiblesse des modes de garde collective d'enfants, aux Pays-Bas notamment. Pour lui, deux raisons militent en faveur du développement du travail à temps partiel choisi en France : l'amélioration de la satisfaction individuelle et collective et la réduction du chômage massif, tel que le connaît encore la France, malgré sa décrue récente. Pour le développer dans des conditions favorables aux salariés qui le choisissent, il doit faire l'objet d'une négociation collective menée par les partenaires sociaux, comme cela s'est fait aux Pays-Bas.

Reprenant les propos de **Margaret Maruani**, **Anne-Marie Grozelier** précise que, contrairement aux Nordiques, les Françaises ont fait le choix de s'investir plus sur le terrain professionnel que dans la sphère politique, ce qui explique qu'elles aient toujours travaillé à temps plein et qu'elles soient entrées sur le marché du travail avec un projet professionnel, le recours au temps partiel n'étant qu'un épisode dans leur vie. Les Néerlandaises ne sauraient constituer un modèle pour les Françaises qui ont été et sont toujours parmi les pilotes au niveau européen sur le plan de la diversification des métiers

et l'accès aux postes de responsabilité. **Anne-Marie Grozelier** s'étonne en outre que la question du salaire ne soit jamais évoquée quand on aborde cette question du temps partiel. Or, qui dit temps partiel dit salaire partiel. **Bernard Girard** conforte cette analyse. Pour lui, les écarts entre salaires féminins et masculins tiennent, de façon massive, au temps partiel. Spécialiser les femmes dans le temps partiel ne pourrait qu'accroître ces écarts. En outre, ces bas et très bas salaires sont à l'origine de la paupérisation de la population active féminine, comme le soulignait **Margaret Maruani**. **Maryse Huet**, qui se prononcera en faveur d'une réduction collective aussi individualisée que possible de la réduction du temps de travail, affirmera cependant ne pas être en total désaccord avec les propositions de **Gilbert Cette**, mais elle les estime prématurées dans la mesure où les femmes ne disposent pas d'un pouvoir suffisant pour imposer leur modèle, étant exclues des vrais centres de décision, politiques (la parité en ce domaine va peut-être permettre de moderniser l'approche traditionnelle), mais surtout économiques et syndicaux.

Et pourtant, estime **Dominique Méda**, ce sont les femmes qui sont porteuses aujourd'hui d'une vision plurielle et équilibrée de la société. Les enquêtes les plus récentes démontrent qu'elles souhaitent avoir une vie pluri-active : familiale, professionnelle, amicale, amoureuse, politique, culturelle. C'est à partir de cette vision, estime-t-elle, qu'on peut réfléchir à la nouvelle place du travail dans la société par rapport aux autres activités que souhaite avoir un individu, femme ou homme, un peu comme cela se fait aux Pays-Bas, en Italie ou dans les pays scandinaves, où des débats et des réflexions se sont tenus sur la meilleure façon de concilier toutes les activités que souhaite avoir une personne.

En France, jusqu'à présent, ce débat n'a pas eu lieu et l'environnement ne s'est pas adapté à l'arrivée, entre 1962 et 1998, de cinq millions d'actives supplémentaires. Les entreprises n'ont pas modifié leur organisation interne, les pouvoirs publics n'ont pas engagé d'effort particulier pour développer les modes de garde (insuffisants et souvent inadaptés aux besoins des familles en France, même si notre pays est assez avancé en ce domaine par rapport à d'autres pays européens) ou pour soutenir autrement que de façon incantatoire les dispositifs d'égalité, les hommes n'ont pas pris leur part des tâches domestiques. Rejoignant les propos de **Michel Aglietta**, **Dominique Méda** explique que les indicateurs dont nous disposons pour représenter la richesse d'une société ne tiennent aucun compte non seulement du travail domestique mais de toutes les autres activités dont un individu a besoin pour s'épanouir. La loi française sur la réduction du temps de travail doit permettre d'amorcer cette mutation des comportements en émergence. Il faut jouer sur plusieurs leviers, les modes de garde, l'organisation des entreprises et aussi sur les hommes, qui doivent assumer une part des tâches domestiques. On peut se référer, sans les copier, aux expériences en cours dans certains pays européens, qui véhiculent une autre conception de la place du travail par rapport à la famille et aux loisirs.

Pour autant, estime **Maryse Huet**, rien n'est gagné. Les 35 heures sont loin d'être réalisées partout, notamment dans la nouvelle économie, comme en témoigne l'expérience de **Caroline Gans**. Quand elles le sont, on se heurte à une résistance des pratiques culturelles qui font que les femmes utilisent leur temps libre aux tâches domestiques et familiales (cette constatation est moins vraie pour les femmes cadres). La réduction collective du temps de travail est cependant un facteur à la fois de création d'emplois pour les femmes et d'amélioration de la conciliation vie familiale/vie professionnelle, notamment si elle est individualisée. En outre, la négociation sur la RTT permet d'intégrer l'objectif d'égalité dans les autres domaines qui y sont liés (salaires, formation). Mais sa réussite est intimement liée, estime **Maryse Huet**, à la place des femmes parmi les négociateurs. Plus généralement, la présence des femmes dans les lieux où vont se décider les conditions d'exercice des métiers, comme les organisations syndicales ou les organes de direction des entreprises, apparaît désormais comme une question centrale pour la réalisation de la parité professionnelle. Évoquée à plusieurs reprises tout au long du séminaire, cette exigence de « mixité » du pouvoir a fait l'objet d'un consensus. **Maryse Huet** estime d'ailleurs novatrice la liaison qui commence à se

faire entre égalité professionnelle et accès au pouvoir des femmes. La problématique égalitaire a rarement été posée en France en ces termes. Il y a dix ans, on posait encore de façon dissociée la question de l'égalité professionnelle (sous la forme d'actions à mener en matière de formation et de chômage), celle du pouvoir. C'est une avancée importante qui est ainsi faite.

La situation des femmes en Allemagne

L'objectif de parité dans tous les domaines est également un objectif affirmé par la société allemande, précise **Christel Nickel-Mayer**. Il y a cent ans, les féministes allemandes pensaient qu'un fois acquis le droit de vote, le reste suivrait. Or, il n'en fut rien. D'autres lois sont nécessaires pour assurer l'égalité. Ainsi, la Rhénanie-du-Nord-Westphalie vient d'adopter une loi visant à assurer l'égalité hommes- femmes dans le secteur public, jouant ainsi un rôle de pionnier en Allemagne.

Pourtant, depuis dix ans, des chargées de la question des droits des femmes sont présentes dans les administrations fédérales et au niveau des Lander, des communes, des établissements d'enseignement supérieur et dans les services publics. Dans la sphère politique, la place des femmes est plus forte qu'en France, notamment au Bundestag, où elles sont 30%. Le gouvernement fédéral compte cinq ministres et neuf secrétaires d'Etat femmes. Si un seul land est dirigé par une femme, chaque Land compte de nombreuses femmes ministres. En revanche, dans le monde du travail, la situation des femmes accuse un certain retard : 2% de femmes aux postes de chefs de services dans les administrations fédérales, 6% dans les entreprises. C'est pourquoi le ministère de la Famille, de la Jeunesse et de la Femme est en train d'élaborer une loi sur la parité dans les entreprises privées.

La Friedrich-Ebert-Stiftung, poursuit **Christel Nickel-Mayer**, travaille activement à développer la parité femmes/hommes, notamment dans la sphère politique. Elle organise des cours destinés spécifiquement aux femmes, leur permettant d'acquérir des compétences pour prendre en charge des mandats à tous les niveaux. Un travail similaire est effectué dans le domaine professionnel pour concilier travail rémunéré et travail domestique et préparer les femmes à la prise de responsabilité. Des séminaires sont organisés sur les nouvelles technologies, le marché de l'emploi, le mainstreaming et leurs conséquences pour les femmes. Dans les PECO, des stages sont organisés pour conforter le rôle des femmes dans la société post-communiste. Enfin, la FES veille à assurer la promotion des femmes en son sein (cinq femmes occupent des postes-clés). **Christel Nickel-Mayer** affirme en conclusion que l'égalité passe par la présence des femmes dans les structures de décision, notamment dans la nouvelle économie.

Débat

Le court débat qui a suivi les interventions a porté essentiellement sur la question de l'organisation du temps. Tout d'abord à travers le temps partiel, mis en cause notamment par rapport à la question du salaire partiel, dont **Gilbert Cette** n'a pas fait mention, ce qui explique que nombre de femmes souhaitent retrouver un emploi à plein temps pour obtenir une rémunération supérieure. En outre, a-t-il été remarqué, gagner moins, c'est aussi avoir moins de pouvoir au sein de la cellule familiale. Plusieurs participants se sont ensuite interrogés sur ce qu'**Hervé Le Bras** appelle "*la temporalité*", c'est-à-dire l'aménagement du temps pour l'ensemble de la société, hommes et femmes, ce qui constitue sûrement l'une des pistes de réflexion majeure des prochaines années, à la fois pour la parité et pour l'équilibre général de la société. Les exemples hollandais, scandinave et italien cités par **Dominique Méda** ont suscité un grand intérêt et une demande de compléments d'information.

Conclusion de la deuxième table ronde

A l'évidence, une nouvelle problématique pour l'égalité et la mixité dans la sphère professionnelle se dessine autour de deux axes principaux :

- une autre organisation des temps de la vie, aspiration portée par les femmes, mais aussi de plus en plus par les jeunes hommes, aspiration qui imprègne, plus encore que la société française, la société européenne, même si les modèles diffèrent d'un pays à l'autre pour y parvenir. Il est probable que ce débat prendra prochainement une dimension européenne. Comme l'a souligné **Nicole Péry**, la présidence française de l'Union européenne qui débute le 1^{er} juillet 2000 sera l'occasion de faire avancer des projets en ce sens.

- l'accès des femmes aux lieux de décision, déterminant pour que ce modèle d'une société équilibrée et réellement mixte, qui constitue l'un des grands projets politiques du 21^{ème} siècle, voie rapidement le jour. Les Allemandes se fixent le même objectif. C'est autour de ce thème que **Nicole Péry** a bâti une partie de son propos.

Ces deux conditions sont liées et interdépendantes l'une de l'autre. Pour que les femmes puissent disposer du temps nécessaire pour participer à une activité politique, syndicale ou associative, elles doivent bénéficier d'un environnement leur permettant : temps de travail réduit, nouvelle organisation interne des entreprises, développement des modes de garde individualisés, développement des services aux familles, meilleur partage des tâches domestiques entre femmes et hommes. Bref, c'est un nouveau modèle de société qui doit émerger. C'est peut-être l'un des mérites de l'irruption des nouvelles technologies et des mutations qu'elles induisent que de précipiter la réflexion sur ce modèle à inventer, fondé sur une exigence d'égalité, de mixité et de libre choix par les individus de leur mode de vie.

Il est vrai que les femmes ont, de tout temps, à travers l'histoire et les civilisations, comme au sein de la famille, exercer un pouvoir d'influence et de "*médiation*", qu'on retrouve aujourd'hui, comme l'analyse avec justesse **Béatrice Majnoni d'Intignano**, dans les métiers qu'elles occupent désormais et où elles sont (ou tendent à être) majoritaires (juges, journalistes, enseignantes, publicitaires). Il n'en reste pas moins qu'elles sont exclues des lieux où se prennent les décisions qui organisent la vie sociale et la place qu'occupent les individus dans la société ou dans l'entreprise. Une telle situation ne peut se perpétuer dans une société démocratique. Comme **Françoise Héritier** le suggère dans son ouvrage "**Masculin/féminin, La pensée de la différence**" (cf. bibliographie p.12) alors que l'inégalité entre les femmes et les hommes "*va tellement de soi*" qu'il suffit de la poser en "*pétition de principe*", on constate cependant "*un progrès général qui est contenu dans l'idée de démocratie*". Elle seule peut modifier le rapport du masculin et du féminin, c'est-à-dire bouleverser les ressorts intellectuels les plus profonds, élaborés au fil des millénaires. Le défi formidable de nos "*temps modernes*".

L'intervention de Nicole Péry

Nicole Péry a clos le séminaire en présentant en détail l'action qu'elle mène pour contribuer à la mise en place d'une société réellement mixte dans tous les secteurs de la société. Pour la ministre des droits des Femmes, l'accès des femmes aux centres de décision et de pouvoir est l'enjeu majeur pour qu'elles impriment de leur marque le 21^{ème} siècle. **Nicole Péry** estime que l'élan donné à la parité dans la sphère politique devrait permettre de crever le "*plafond de verre*" dans la sphère professionnelle.

Pour y parvenir, **Nicole Péry** utilise tous les outils dont elle dispose pour lutter contre le chômage des femmes : 55% des dispositifs d'aide à l'emploi réservés aux femmes (en accord avec Martine Aubry), encouragement de la création d'entreprises par les femmes,

renforcement de la loi sur l'égalité professionnelle par l'obligation de négocier sur cette question tous les trois ans dans les branches et les entreprises, réforme globale de la formation professionnelle tout au long de la vie (validation des acquis par un diplôme), signature d'une convention avec le ministère de l'Education nationale pour une éducation non sexiste et non violente dès la maternelle et pour une orientation scolaire des filles plus diversifiée, dialogue social sur la place des femmes dans les instances de représentation du monde socio-économique, utilisation de la présidence française de l'Union européenne pour faire avancer l'égalité, notamment dans plusieurs conseils des ministres où l'approche globale plaçant l'objectif égalité dans tous les champs de compétence sera appliquée pour la première fois. L'an 2000 devrait marquer la volonté de renouer avec des réformes qualitatives, comme la parité, notamment dans le monde professionnel, et le partage du pouvoir, qui répondent au nécessaire mouvement de la société, conclut **Nicole Péry**.

PROPOSITIONS DU SEMINAIRE

- Approfondir de façon pluridisciplinaire l'analyse des liens famille/entreprise/société et travail domestique/travail professionnel, insuffisamment pensés tant sur le plan politique et économique que théorique et sur celui de la recherche. Le champ de l'étude des chercheurs doit s'élargir à une meilleure connaissance des mécanismes qui fondent l'inégalité au sein de la famille, à celle de la négociation collective comme à celle des systèmes syndicaux et patronaux d'entreprises qui font que la discussion s'engage, ou non, sur la question de l'égalité professionnelle.

- Renforcer le travail de synthèse des données partielles dont on dispose sur la situation des femmes dans la famille et dans l'emploi pour élaborer des politiques globales cohérentes permettant de lutter efficacement contre l'inégalité.

- De façon générale, élargir la recherche aux études sur les femmes, aux études du genre et aux études des rapports sociaux de sexe.

- Lier la question de l'égalité professionnelle à la politique de la famille en renforçant les modes de garde des enfants, en développant les services aux familles et en prenant des dispositions incitant les pères à prendre plus en charge les tâches domestiques et familiales, comme le favorisent les récentes mesures annoncées par le gouvernement lors de la conférence annuelle de la famille, le 15 juin dernier. Dans cette optique, l'importance de la Conférence sur la famille a fait l'objet d'un consensus, de même que la présence souhaitée à cette réunion de **Michel Aglietta**.

- Impliquer les entreprises dans ce nouveau modèle d'organisation sociale pour qu'elles prennent mieux en compte dans leur organisation interne les aspirations montantes des salarié(e)s à une vie pluri-active. Cela nécessite de mener une réflexion globale et de dégager des propositions concrètes sur **l'organisation des temps de la vie** et son application aux différents secteurs économiques et aux métiers, en s'inspirant des exemples de pays européens en pointe sur cette question.

La Fondation Jean Jaurès se propose de prendre l'initiative, au début de l'année 2001, de réunir à Paris une grande conférence sur ce thème.

- La mise en place effective de la parité professionnelle doit reposer sur un certain volontarisme de l'Etat, comme il a commencé à le faire dans la Fonction publique, pour assurer, malgré les résistances, une plus grande présence des femmes dans l'encadrement supérieur.

- Au-delà d'une affirmation de principe, mener une réflexion sur la façon dont les femmes peuvent concrètement accéder de façon significative aux centres de décision dans les syndicats et dans les entreprises, clé de la mise en œuvre de la parité.

- Apprendre aux acteurs concernés le savoir-faire et l'expertise d'une démarche d'égalité professionnelle.

- Analyser la situation des « travailleurs pauvres », comme l'ont fait Sophie Ponthieux et Pierre Concialdi dans une étude de 1997, dont 80% sont des femmes à temps partiel non choisi et qui aspirent à travailler plus.
- Suivre attentivement la façon dont le "*mainstreaming*" est conduit dans les lieux et travaux et les effets qu'il produit.
- Analyser les effets de la réduction du temps de travail et ceux du temps partiel choisi, dans l'ancienne et la "nouvelle économie".
- Assurer l'entrée massive des femmes dans les métiers des nouvelles technologies pour éviter leur marquage sexué : une action liée à la formation initiale des jeunes filles.

Ghislaine TOUTAIN

ELEMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

1- Rapports

- **Gilbert Cette** : "Le temps partiel en France", rapport du Conseil d'analyse économique » n°19
- **Anne-Marie Colmou** : "L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes", La documentation française- février 1999
- **Catherine Génisson** : "Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes", rapport au Premier ministre- septembre 1999.
- **Béatrice Majnoni d'Intignano** : "Egalité entre les hommes et les femmes - aspects économiques", Conseil d'analyse économique, La documentation française- 1999
- Rapport sur la mise en œuvre par la France des recommandations du programme d'action de la quatrième conférence sur les femmes : "Pékin +cinq"- République française – octobre 1999

2- Ouvrages et articles

- Les femmes ou les silences de l'histoire- **Michelle Perrot**- Flammarion 1998- 149F
- Les nouvelles frontières de l'inégalité - sous la direction de **Margaret Maruani**- La Découverte- 1998- 283p. 180F
- Pour en finir avec la fin du travail- **Anne-Marie Grozelier**- Les éditions de l'Atelier- 1998
- La monnaie souveraine- sous la direction de **Michel Aglietta** et **André Orléan**- Odile Jacob- 1998
- Qu'est-ce que la richesse ?- **Dominique Méda**- Aubier- 1999- 422p.
- Le sexe médiateur- **Béatrice Majnoni d'Intignano**- Plon - 2000-210p.-110F
- L'invention des populations -sous la direction d'**Hervé Le Bras**- Odile Jacob- 2000
- Intervention publique et négociation collective : le cas de la réduction du temps de travail en Europe- **Gilbert Cette**- Les Futuribles n°250- février 2000
- Le temps des femmes- CFDT Cadres n°391- mars 2000- 85F
- Masculin/féminin- La pensée de la différence- **Françoise Héritier**- Odile Jacob- 1996-332p. 140F