

# Genre

TANIA TOFFANIN

L'analyse de la relation entre le genre et les zones grises dans les relations de travail et d'emploi se prête à être abordée sous différentes perspectives. Le genre et les zones grises sont en effet le produit de relations, souvent de pouvoir : elles expriment des conflits, pas toujours manifestes, entre des sujets et des groupes dominants et d'autres sujets et groupes dominés, selon un parcours très variable et non linéaire. Elles sont le produit de la société tout en contribuant, à leur tour, à produire la société. Nous faisons ici référence, en particulier, aux relations de pouvoir qui structurent à la fois le genre et les zones grises des relations de travail et d'emploi. Pour le genre, il s'agit de processus qui dépendent de représentations culturelles fondées sur des stéréotypes devenus au fil du temps des lieux communs et du rapport à son propre corps. Dans le cas des zones grises, il s'agit des effets produits par la régulation sociale du travail, elle-même influencée par de multiples facteurs, tels que le cycle économique et les équilibres définis entre les syndicats et les associations d'employeurs, mais aussi par des cultures d'entreprise et de travail spécifiques. Dans cette contribution, nous nous concentrerons sur l'analyse de deux questions spécifiques de la relation entre le genre et les zones grises du travail salarié : les enjeux de l'imbrication entre genre et relation salariale et les dilemmes qui en découlent, et la question du travail à temps partiel. La perspective de genre permet d'observer la tension entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. En même temps, cette perspective permet de mettre en évidence les mêmes contradictions dans le travail rémunéré. Le travail à temps partiel offre un exemple révélateur de ces contradictions.

## Le genre et la construction de la relation salariale

Par « genre », nous entendons la manière dont les individus gèrent leur comportement à la lumière de la normalisation des attitudes et des activités conformes, voire assignées, à leur sexe biologique. Selon West et Zimmerman (1987), le genre « est un dispositif

idéologique qui produit, reproduit et légitime les choix et les limites qui ont été assignés à la catégorie du sexe ». Lorber (1994) a enrichi cette définition en soulignant que le genre est à la fois une institution sociale et une condition individuelle. En tant que tel, il agit comme un processus qui crée des différences entre les hommes et les femmes, en ordonnant des hiérarchies et en délimitant les espaces d'action des individus.

La dimension du genre a longtemps été occultée dans l'espace public en général et dans l'espace scientifique en particulier. Ce n'est que depuis la seconde moitié du XXe siècle que cette forme spécifique de division sociale a commencé à être débattue. L'ouvrage de Simone de Beauvoir, *Le Deuxième Sexe* (1986), a constitué une contribution cruciale au démarrage des études de genre. Il thématise la construction sociale du masculin et du féminin et déconstruit la définition du masculin comme norme universelle. Ce sont ensuite les chercheuses de la deuxième vague féministe, dans le sillage de *The Feminine Mystique* (2013 [1963]), de Betty Friedan, qui mettent en lumière les paradoxes du genre à travers un dialogue étroit avec les mouvements féministes. Il s'agit notamment du Mouvement de libération des femmes (MLF) en France, de Lotta Femminista et de l'Unione donne italiane (UDI) en Italie, du British Women's Liberation Movement (BWLM) en Grande-Bretagne et de la National Organization for Women (NOW) aux États-Unis. En redonnant une voix à la condition des femmes, les actions des mouvements ont joué un rôle crucial tant dans la lutte pour l'égalité des sexes et l'élimination des discriminations que dans l'avancement des études féministes, des études sur les femmes et des études de genre. Toutefois, l'institutionnalisation des études dans ces domaines a été, et est encore à certains égards, un processus tortueux et fragile.

L'affirmation du genre comme catégorie d'analyse s'est accompagnée de l'étude de la division entre espace privé et espace public, qui s'est structurée au fil du temps. L'historicisation de la conception du sexe et de la différence sexuelle (Scott, 1986) et l'analyse des rapports sociaux de sexe (Kergoat, 1978) ont contribué à la compréhension de la genèse, de l'articulation et des conséquences de la démarcation entre travail et vie personnelle. C'est sur cette démarcation de plus en plus conflictuelle que le processus d'industrialisation s'est amorcé et étendu. Ce processus se formalise par la contractualisation de la relation de travail et la réglementation du temps de travail, caractérisant le développement économique des pays occidentaux tout au long du XXe siècle jusqu'à son apogée

avec le fordisme (Thompson, 1967). Cette démarcation entre vie et travail est également associée à la construction de l'image de la « bonne femme », mère et femme au foyer, active uniquement dans l'espace familial, dévouée à l'amour et à la consommation, et donc totalement dépendante du soutien de la famille. Une image qui s'est généralisée d'abord dans la classe bourgeoise, puis dans la classe ouvrière, et qui a joué un rôle fondamental dans la régulation sociale du travail (Mies, 1986), ainsi que dans les processus de division sexuelle du travail (→ Nouvelle division sexuelle du travail).

Dans les pays occidentaux, le développement du régime d'accumulation et de régulation fordiste a entraîné la contractualisation du travail et la normalisation des heures de travail, les salaires étant négociés par l'intermédiaire des syndicats et des associations d'employeurs. Ces conditions ont favorisé l'augmentation des niveaux d'emploi et des revenus des familles. Cependant, la participation au travail rémunéré a été caractérisée par des tendances assez différentes entre les hommes et les femmes. Deux facteurs principaux ont déterminé cette différenciation : la prégnance de la culture patriarcale et son incidence dans le contexte familial, en tant qu'élément de reproduction de stéréotypes concernant la relation entre le genre et le travail rémunéré ; et le rôle joué par l'État dans l'offre de services ou de transferts visant à réduire le travail du *care*. En Europe, l'ère fordiste a été marquée en effet par une profonde diversité des régimes de protection sociale, dont l'analyse doit intégrer la relation entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré.

La régulation sociale du travail dans le régime fordiste reposait sur l'hypothèse, même si elle n'était pas explicite, que la pleine participation au travail de l'« homme gagne-pain » correspondait à la pleine disposition des femmes à accepter un emploi à temps partiel, irrégulier ou même des situations d'inactivité. Les zones grises de l'emploi ont largement prospéré pendant le fordisme, générant des hiérarchies et des inégalités entre les sexes, socialement acceptées et perpétuées par la régulation sociale du travail, ainsi que par les représentations statistiques. La transition du régime fordiste au régime post-fordiste (→ Travailleur post-fordiste) a signifié une déréglementation progressive non seulement du travail mais aussi des droits sociaux. Cette déréglementation s'est accompagnée d'une remise en cause des services publics qui, à l'époque fordiste, avaient permis à de nombreuses femmes de participer, bien que de manière discontinue ou à temps partiel, au travail rémunéré.

La précarisation du travail et de l'emploi, d'une part, et le besoin de ressources accrues au sein des familles, d'autre part, ont ainsi redessiné les contours de la relation entre le genre et les zones grises du travail et de l'emploi. Les transformations sociales, économiques et politiques qui ont contribué au passage du fordisme au post-fordisme n'ont pas pour autant entraîné de réduction des déséquilibres entre les hommes et les femmes dans la sphère du travail. Aujourd'hui, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes, ont des carrières plus discontinues par rapport au travail reproductif qu'elles effectuent, ont des emplois plus instables et souffrent davantage de discrimination (OIT, 2023).

La lecture genrée de la régulation sociale du travail met donc en évidence les continuités entre les différents systèmes de régulation plutôt que les discontinuités et souligne comment le rapport des femmes au travail rémunéré est en fait structurellement intermittent (Letablier & Nicole-Drancourt, 2007).

### **Les dilemmes entre le genre et les zones grises du travail et de l'emploi**

La participation accrue des femmes au travail rémunéré observée depuis les années 1970, souvent évoquée pour souligner la présence de conditions formelles d'égalité des chances entre les hommes et les femmes au travail, n'est en fait pas un indicateur suffisant pour expliquer la dynamique factuelle de la relation entre la vie et le travail et la permanence structurelle de la discrimination fondée sur le sexe. Les transformations qui ont eu lieu depuis les années 1980 sur le plan économique ont été accompagnées de changements significatifs dans la sphère sociodémographique, à partir de la transition du *male breadwinner model* à la famille à deux revenus et, en relation avec l'augmentation de l'instabilité conjugale, jusqu'au phénomène de la famille à un seul revenu. Ces transformations ont eu un impact majeur sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier face au retrait de l'État dans la fourniture de services publics et aux processus de tertiarisation qui affectent l'État-providence. Ces transformations conditionnent non seulement l'existence de réelles opportunités de carrière, mais aussi la possibilité même pour de nombreuses femmes de choisir entre des options qui s'accordent avec leur besoin de reconnaissance matérielle et symbolique.

Plusieurs analyses des systèmes d'emploi qui ont mis l'accent sur la féminisation progressive du travail ont en fait accordé peu d'attention au rôle que les femmes ont historiquement joué dans la construction de la relation salariale et de ses frontières. En effet, une analyse de long terme montre que les femmes ont toujours travaillé, proportionnellement plus que les hommes, dans des rôles indispensables bien qu'invisibles, souvent de manière irrégulière ou non rémunérée. Les femmes combinent souvent des activités liées à l'économie domestique et des activités destinées au marché, ce qui a pour effet d'allonger la journée de travail *ad libitum*. C'est le cas des femmes employées dans les entreprises familiales (→ Division sexuelle du travail dans l'entreprise familiale) ou des ouvrières à domicile, pour ne citer que quelques types de travail rémunéré effectué par des femmes en milieu familial. Il existe une longue liste d'activités rémunérées qui, étant effectuées à la maison, sont nécessairement combinées à l'exécution de tâches domestiques et du *care*. Même si elles sont rémunérées, elles sont soumises au processus de naturalisation qui affecte normalement le travail reproductif. Bien qu'invisibilisées et non comptabilisées, ces activités sont souvent essentielles à la survie de la famille et à l'économie nationale. Il suffit de penser au rôle joué par les femmes dans la production d'articles de mode ou dans l'industrie des composants électriques et électroniques, des secteurs dont le fonctionnement repose sur l'imbrication entre les régimes de travail et de non-travail.

La séparation des sphères privée et publique, la naturalisation du travail du *care* et l'hégémonie de la valeur d'échange ont contribué à l'invisibilisation de toute production de valeur d'usage au sein du foyer – une production qui, sous ses différentes formes, a accompagné sans discontinuité toutes les étapes du développement capitaliste. Une réinterprétation de ces activités à la lumière de la notion de zone grise remet nécessairement en question non seulement le binarisme qui caractérise le droit du travail développé à l'ère fordiste, mais aussi les catégories mêmes de « travail » et d'« emploi ». Au sein du foyer, on travaille sans le contrôle de l'employeur ; la confusion entre l'espace consacré au travail rémunéré et l'espace consacré à la vie intime rend assez difficile, voire impossible, la délimitation entre le temps de travail et le temps de vie. Le travail à la maison appelle une refonte du droit du travail mais aussi de la représentation syndicale. Cette question a pris un relief particulier depuis la pandémie de Covid-19 et le confinement domestique qui s'est ensuivi, mettant en lumière des

éléments qui ont pourtant toujours caractérisé les formes historiquement déterminées du travail à la maison, en premier lieu le travail à domicile.

Les formes anciennes et nouvelles de travail salarié à la maison continuent d'interpeller les juristes et les partenaires sociaux sur des questions telles que : les critères de définition de la subordination, les spécificités du lieu de travail, y compris en matière de santé et de sécurité, la quantification du temps de travail, les paramètres de la rémunération, la possibilité d'activer des initiatives syndicales de revendication et de mobilisation, pour ne citer que les plus pertinentes, sans négliger les effets de la confusion de la sphère professionnelle avec la sphère intime sur la définition de l'identité professionnelle. Dans le cas du travail à domicile, par exemple, il s'agit dans la plupart des cas d'une forme d'emploi salarié, juridiquement subordonné, rémunéré à la pièce, qui ne bénéficie cependant pas des protections sociales accordées au travail en usine. Comme Marx l'avait déjà prédit au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle dans *Le Capital* (1971), cette forme de travail n'a pas disparu avec l'avènement du processus d'industrialisation ; c'est même exactement le contraire qui s'est produit. C'est précisément cet ensemble d'activités salariées exercées au sein du foyer qui incite à repenser ce que le sens commun, d'une part, et la régulation sociale du travail, d'autre part, ont défini comme le « travail standard ». Dans leur déroulement, ces formes de travail ont anticipé de nombreuses dynamiques qui caractérisent certains types de travail effectués par l'intermédiaire de plateformes ainsi que le débat contemporain sur la catégorisation de multiples formes de travail effectuées à distance, souvent à partir de la maison.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, la quantité de travail domestique accompli par les individus a diminué, principalement en raison de la mécanisation progressive mais accélérée d'une partie de ce travail. Cette transformation a contribué à libérer les femmes, en particulier, du fardeau que représente l'exécution d'activités répétitives, souvent fatigantes, sans reconnaissance monétaire ou symbolique, tandis que le travail du *care* est inéliminable : il peut seulement être confié à des tiers, il ne peut être réduit ou supprimé. Dans les pays caractérisés par la présence limitée de services et de transferts monétaires destinés à soutenir le travail domestique et du *care* (→ Travailleur.se.s du *care*), et compte tenu de l'asymétrie entre les hommes et les femmes dans la répartition de ce travail, en l'absence d'un réseau parental sur lequel on peut compter pour s'occuper des membres dépendants de la

famille, pour de nombreuses femmes, la relation entre la famille et le travail s'avère conflictuelle. Le conflit famille-travail est souvent « résolu » en limitant la participation au travail rémunéré des individus qui, en couple ou célibataires, ont peu de perspectives de carrière et des salaires modérés, ou en s'installant, peut-être momentanément, dans l'inactivité. Les inégalités de genre sont donc à la fois cause et effet de la présence limitée ou discontinue des femmes dans le travail rémunéré, et souvent de leur sortie, en termes statistiques, du domaine d'activité considéré (Patriarca, 1998 ; Maruani & Meron, 2012).

### **Le travail à temps partiel : de l'opportunité à la contrainte**

La convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail à temps partiel de 1994 (n° 175) définit le « travailleur à temps partiel » comme un employé dont les heures de travail normales sont inférieures à celles d'un travailleur à temps plein. En Europe, elle a été suivie par la directive n° 81 de 1997 du Conseil de l'Union européenne, assortie d'un accord-cadre signé par les représentants des syndicats et des associations d'employeurs et comportant deux engagements clairs : « [...] assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et [...] améliorer la qualité du travail à temps partiel ; [...] faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et [...] contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs ».

Dans de nombreux pays, la relation de travail à temps partiel était réglementée avant la convention de l'OIT (en France entre 1981 et 1984, en Italie en 1984, en Allemagne en 1985, en Espagne en 1993, aux Pays-Bas entre 1984 et 1993). À l'époque, l'objectif commun de la législation européenne sur le travail à temps partiel était d'introduire un instrument visant à atteindre trois objectifs : encourager l'augmentation de l'emploi, en particulier chez les femmes ; encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de réduire l'arbitrage entre le travail de reproduction sociale non rémunéré et le travail rémunéré ; accompagner la tertiarisation croissante des entreprises et le besoin connexe de rendre l'emploi plus flexible. Pour l'OIT, le travail à temps partiel est un travail de moins de 30 ou 35 heures par semaine, tandis que les États européens ont élaboré des définitions juridiques et

statistiques inégales, par exemple en fixant des durées maximales de travail différentes par semaine.

En Europe, l'emploi à temps partiel a doublé dans tous les pays depuis les années 1990, même s'il s'est stabilisé depuis 2015, et a même diminué dans certains cas. Cependant, une analyse des données d'Eurostat sur le travail à temps partiel montre que l'évolution de ce type de contrat présente des éléments critiques, notamment en ce qui concerne la dimension de genre. Un premier élément critique est lié à l'inégalité entre les sexes : le travail à temps partiel est fortement caractérisé par la prédominance des femmes. Deuxièmement, si l'on examine l'âge des travailleuses à temps partiel, on constate qu'il s'agit de jeunes femmes de moins de 24 ans et de femmes de plus de 55 ans. Les données nous indiquent donc que, d'outil destiné à accroître l'emploi des femmes, le travail à temps partiel devient dans de nombreux cas la seule option d'emploi pour les jeunes femmes qui entrent dans le monde du travail rémunéré pour la première fois et pour les femmes plus âgées qui perdent souvent leur emploi à temps plein avant de remplir les conditions requises pour prendre leur retraite. En revanche, selon les données d'Eurostat, les femmes de 25 à 54 ans sont moins intéressées par ce type de contrat. Le paradoxe est que la législation sur le temps partiel visait précisément les femmes de ce groupe d'âge. En effet, la charge accrue du travail du *care* limitait leur participation au travail rémunéré. La diffusion du travail à temps partiel touche davantage les secteurs des services à la personne : grande distribution, hôtellerie, cantines d'entreprise et scolaires, centres de beauté et activités liées au bien-être psychophysique. Il s'agit de secteurs à forte intensité de main-d'œuvre dans lesquels les conditions de travail, pour les niveaux de qualification inférieurs, sont pires en termes de revenus, de protection sociale et de santé que dans d'autres secteurs économiques.

La croissance du travail à temps partiel, surtout involontaire, confirme les contraintes et les limites de cette forme contractuelle. En 2022, selon les données d'Eurostat, le pourcentage de temps partiel involontaire sur l'emploi à temps partiel total, en considérant la moyenne entre les hommes et les femmes, atteint des proportions très élevées : 59,9 % en Roumanie, 57,9 % en Italie, 49,1 % en Grèce, 50,8 % en Espagne, 47,8 % en Bulgarie, 40,3 % au Portugal (la moyenne de l'UE 27 est de 20,8 %). Dans d'autres pays comme la France (25,9 %) et la Suède (21,0 %), le pourcentage de travail à temps partiel involontaire se situe juste au-dessus de la moyenne européenne. En Allemagne (6,1 %), au Danemark (6,3 %) et en Autriche (7,9 %), il est bien inférieur à la moyenne européenne. Aux Pays-Bas, en revanche, où le travail à temps partiel a explosé depuis la fin des années 1970, le travail à temps

partiel représente 42,6 % de l'emploi total (65 % sont des femmes), mais seulement 2,7 % est involontaire. Ce paradoxe apparent s'explique en fait par les protections élevées dont bénéficient les travailleuses à temps partiel, qui font de ce type de contrat une alternative efficace au temps plein et non pas un dispositif de réduction des salaires. Aux Pays-Bas, depuis les années 1970, les gouvernements et les partenaires sociaux ont promu ces protections étendues en réponse à la pénurie de structures de garde d'enfants ; jusqu'à récemment, le pays était un État-providence fortement basé sur le modèle du revenu masculin unique (Yerkes & Visser, 2006).

Si l'on examine les principales raisons pour lesquelles les personnes travaillent à temps partiel, outre l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein, la prise en charge de personnes dépendantes apparaît comme la principale motivation. Ce sont surtout les femmes qui indiquent cette dernière option. La féminisation du travail à temps partiel et son caractère involontaire témoignent du fait que, comme l'a déjà souligné Angeloff (2000), ce type de relation de travail se présente comme une alternative à la politique familiale, reportant sur les femmes le coût du recul de l'État en matière de services et de transferts pour réduire la charge des soins et de l'absence de remise en cause de l'organisation du travail par les entreprises.

Depuis son introduction initiale, le travail à temps partiel est passé d'un dispositif de flexibilité favorable aux travailleurs à un dispositif que les entreprises utilisent structurellement pour réduire les coûts de main-d'œuvre. De moyen potentiel de sortir de l'inactivité, en particulier pour les femmes, et de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le travail à temps partiel est devenu un instrument de précarisation du travail et de limitation des revenus, tant pour les hommes que pour les femmes. L'examen du travail à temps partiel, en particulier en ce qui concerne son évolution temporelle, nous donne une image significative de la relation entre la réglementation du travail, le genre et les zones grises du travail salarié. En particulier, il nous montre que la catégorisation binaire concernant le travail et l'emploi, qui était déjà fallacieuse à l'époque du fordisme, est totalement inadaptee pour rendre compte des transformations actuelles de la régulation sociale du travail. En même temps, l'examen diachronique de ce dispositif appelle à l'adoption d'une perspective structurellement genrée pour l'analyse des marchés du travail et des régimes de protection sociale, capable de reconnaître la relation étroite, souvent en termes de contreparties et de conflits, bien que dissimulés, entre la participation à un travail rémunéré et le travail du *care*.

## Bibliographie

- Angeloff, T. (2000) *Le Temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris: Syros.
- Beauvoir, S. de (1986 [1949]) *Le Deuxième Sexe I. Les faits et les mythes*, Paris: Gallimard.
- Friedan, B. (2013 [1963]) *The Feminine Mystique*, New York: W. W. Norton & Company.
- International Labour Organization (ILO) (2023) *Achieving Gender Equality at Work. International Labour Conference 111th Session*, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (ILO) (1994) C175 – Part-Time Work Convention, n° 175.
- Journal officiel des Communautés européennes* (1997) Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997.
- Kergoat, D. (1978) 'Ouvriers = ouvrières', *Critiques de l'économie politique*, 5:65–97.
- Letablier, M.-T. & C. Nicole-Drancourt (2007) 'Le salariat féminin et le modèle de l'intermittence' in F. Vatin (ed) *Le Salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris: La Dispute:243–260.
- Lorber, J. (1994) *Paradoxes of Gender*, New Haven (CT): Yale University Press.
- Maruani, M. & M. Meron (2012) *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris: La Découverte.
- Marx, K. (1971 [1867]) *Le Capital, livre 1*, Paris: Éditions sociales.
- Mies, M. (1986) *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*, London: Zed Books.
- Patriarca, S. (1998) 'Gender Trouble: Women and the Making of Italy's 'Active Population', 1861-1936', *Journal of Modern Italian Studies*, 3 (2):144–163.
- Scott, J. W. (1986) 'Gender: A Useful Category of Historical Analysis', *The American Historical Review*, 91 (5):1053–1075.
- West, C. & D. H. Zimmerman (1987) 'Doing Gender', *Gender & Society*, 1 (2):125–151.
- Yerkes, M. & J. Visser (2006) 'Women's Preferences or Delineated Policies ? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the UK' in J. -Y. Boulin et al. (eds) *Decent Working Time : New Trends, New Issues*, Geneva: International Labour Organization (ILO):235–262.