ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schmid, Günther

Research Report — Digitized Version

Les femmes et le changement structurel dans les années 1990: rapport d'une réunion d'experts syndicaux tenue dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs / Division des Relations Extérieures, Programme Travailleurs/Employeurs

OECD General Distribution, No. (93)69

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Schmid, Günther (1993) : Les femmes et le changement structurel dans les années 1990: rapport d'une réunion d'experts syndicaux tenue dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs / Division des Relations Extérieures, Programme Travailleurs/Employeurs, OECD General Distribution, No. (93)69, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Paris

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/112264

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB).
Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.
The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:
Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000 verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.
More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000.

DIFFUSION GÉNÉRALE
OCDE / GD (93)69

DIVISION DES RELATIONS EXTÉRIEURES

PROGRAMME TRAVAILLEURS / EMPLOYEURS

LES FEMMES ET LE CHANGEMENT STRUCTUREL DANS LES ANNÉES 1990

Rapport d'une réunion d'experts syndicaux
tenue dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

Paris 1993

DIFFUSION GENERALE

OCDE/GD(93)69

DIVISION DES RELATIONS EXTERIEURES

PROGRAMME TRAVAILLEURS/EMPLOYEURS

LES FEMMES ET LE CHANGEMENT STRUCTUREL DANS LES ANNEES 1990

Rapport d'une réunion d'experts syndicaux
tenue dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES

Paris 1993

005372

ORGANISATION DE COOPERATION
ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES

DIFFUSION GENERALE

Paris, mars 1993

Programme Travailleurs/Employeurs

Réunion d'experts 1992-3

LES FEMMES ET LE CHANGEMENT STRUCTUREL DANS LES ANNEES 1990

Rapport d'une réunion d'experts syndicaux
tenue dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs

(Paris, les 25-26 juin 1992)

Les relations formelles entre l'OCDE et les représentants des syndicats, des entreprises et de l'industrie des pays Membres passent par deux organismes officiellement reconnus par le Conseil de l'OCDE. Il s'agit de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et du Comité Consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC). Outre les diverses formes d'échanges de vues sur des problèmes de fond qui ont lieu tout au long de l'année, il est prévu de tenir des réunions au niveau technique qui n'engagent pas la responsabilité des organisations. Ces réunions revêtent la forme de débats spécifiques soit avec le Secrétariat, soit dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs qui, au début de chaque année, établit un calendrier de réunions consacrées à des thèmes bien précis.

A l'issue des réunions tenues dans le cadre du Programme, un rapporteur établit, sous sa propre responsabilité, un rapport sur les débats en vue de sa diffusion aux partenaires sociaux ainsi qu'aux comités compétents de l'OCDE. Les opinions exprimées dans ces rapports sont celles du rapporteur, sauf lorsqu'elles sont expressément attribuées à des participants, et ne correspondent pas nécessairement aux vues des autres participants ou à celles de l'OCDE.

Copyright OCDE 1993

Table des matières

		Page
Avant-propos		4
Remerciements		4
Introduction		5
Rapport final de la réunion par le Professeur Günther SCHMID		5
1.	La participation des femmes au marché du travail	6
1.1	Evolution des indicateurs d'égalité	6
1.2	L'équité et l'efficience en jeu	10
1.3	Difficulté accrue de concilier activité professionnelle et obligations familiales	11
1.4	L'emploi dans le secteur des services et le rôle du secteur public	12
2.	La flexibilité dans l'emploi	16
2.1	Le développement de l'emploi atypique	16
2.2	Avantages potentiels du travail temporaire et du travail à temps partiel	17
2.3	La flexibilité du temps de travail et l'action des pouvoirs publics	19
3.	Formation et organisation du travail	23
3.1	Faiblesses du système d'enseignement	23
3.2	La formation à des métiers non traditionnels	23
3.3	Réglementation et négociations collectives concernant la formation permanente	25
3.4	Organisation du travail et classifications des emplois	26
3.5	Orientations de l'action gouvernementale	27
4.	Le rôle des syndicats	30
4.1	Les syndicats et les pouvoirs publics	30
4.2	Les syndicats et les employeurs	31
4.3	Les syndicats et les femmes	33
Bibliographie		36
Annexe 1: Liste des participants		38
Annexe 2: Documents de base		42

Avant-propos

Dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs de l'OCDE pour 1992, une réunion d'experts syndicaux sur "Les femmes et le changement structurel dans les années 1990" s'est tenue à Paris, les 25 et 26 juin 1992. Cette réunion a été préparée en collaboration avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC).

Le rapport ci-après qui présente une vue d'ensemble des travaux de la réunion d'experts a été établi par le Professeur Günther SCHMID, qui avait été nommé rapporteur général.

Une liste des participants à la réunion est jointe en annexe I.

Remerciements

Le rapporteur tient à exprimer toute sa gratitude au Secrétariat de l'OCDE, en particulier à Françoise Coré, pour leur précieux concours. Il tient aussi à remercier Susan Christopherson, Frauke Helwes, Traute Meyer et Paola Stephan de leurs commentaires sur une version préalable d'une note de discussion qui a été intégrée au rapport. Enfin et surtout, l'auteur est reconnaissant à tous les participants des contributions qu'ils ont apportées et est heureux d'avoir pu assister à un débat multiculturel extrêmement enrichissant. Il espère que ce rapport reflète fidèlement, ne serait-ce qu'en partie, cet échange de vues fécond.

LES OPINIONS EXPRIMEES ET LES ARGUMENTS AVANCES DANS LE PRESENT RAPPORT N'ENGAGENT QUE LEUR AUTEUR ET NE REPRESENTENT PAS NECESSAIREMENT CEUX DE L'OCDE

RAPPORT FINAL SUR LA RÉUNION

par

le Professeur Günther SCHMID
Wissenschaftszentrum Berlin
Free University of Berlin

Introduction

Les pays industrialisés de l'OCDE sont confrontés dans les années 1990 à quatre grands défis : la mondialisation accrue des relations économiques et le renforcement de la concurrence internationale, les répercussions des technologies de l'information et de la communication sur la production et la consommation, la crise politique et financière de l'Etat-protecteur, et l'accélération des flux migratoires alimentés par les tensions sociales, économiques et politiques. Quel rôle les femmes peuvent-elles jouer et seront-elles appelées à jouer dans un tel environnement ?

L'adaptation réussie à ces défis dépend de bons résultats économiques et d'une organisation sociale efficace, et en est en même temps l'une des conditions. L'ajustement structurel n'est pas un phénomène prédéterminé auquel les individus doivent s'adapter passivement. Il peut être activement influencé par un processus d'innovation sociale dans lequel des institutions et des règles du jeu nouvelles sont définies en fonction des priorités de la société. Mais il peut aussi être façonné par des institutions et des règles mal adaptées, héritées du passé, qui ne correspondent peut-être plus aux priorités de l'heure.

On peut prendre comme exemple le "contrat social" implicite dont les deux principales composantes, à savoir le contrat relatif au rôle de chaque sexe et le contrat relatif à l'emploi, définissent la répartition actuelle des responsabilités familiales et professionnelles. Ces deux contrats traditionnels ne correspondent plus aux nouvelles réalités de la vie des hommes et des femmes ni à leurs aspirations."Aux termes du premier contrat, les femmes assument l'entière responsabilité des soins à la famille et des tâches domestiques, tandis qu'il incombe aux hommes de veiller avant tout au bien-être économique ou financier de leur famille. Le contrat concernant l'emploi renforce cette répartition des tâches en se fondant sur le principe d'un seul apporteur de revenu occupé de façon continue, à temps complet, sa vie durant." (Conduire le changement structurel. Le rôle des femmes, OCDE, Paris 1991). Ces deux contrats traditionnels ne correspondent plus aux nouvelles réalités de la vie des hommes et des femmes ni à leurs aspirations. La relation sociale entre les deux sexes est déjà entrée dans une phase de transformation lente, mais profonde. Nous nous orientons, semble-t-il, vers une société d'êtres égaux aux modes de vie divers et librement choisis, en d'autres termes vers une société qui reconnaît les différences librement assumées, mais compense les différences involontaires par la solidarité. Ce que l'on envisage donc pour l'avenir, c'est d'abord une société dénuée de toute domination, en particulier celle de l'homme sur la femme.

La pleine participation et l'intégration des femmes à l'économie fait partie intégrante d'une stratégie d'adaptation réussie en ce qu'elle permet une utilisation plus efficace des ressources humaines. Aujourd'hui plus que jamais

par le passé, l'égalité des chances dans l'emploi est non seulement compatible avec l'efficience économique, mais en est complémentaire, et la répartition équitable des dividendes escomptés de la productivité est une condition indispensable à une coopération plus harmonieuse et plus efficace entre les agents économiques.

Ce n'est là qu'un scénario parmi d'autres et qui, pour beaucoup, paraîtra peut-être idyllique. En réalité, le changement structurel dans les années 1990 provoquera de nombreux conflits dont l'intensité et la solution dépendront notamment du rôle que les syndicats assumeront dans ce "jeu". En tant que représentants des salariés, les syndicats ont été partie au contrat social traditionnel implicite, s'attachant essentiellement aux intérêts des travailleurs "au coeur du système", des hommes. Toutefois, la participation de plus en plus active des femmes aux activités syndicales est, depuis le début des années 80, l'une des questions clés qui se posent aux syndicats.

Le débat au cours de la réunion a porté sur certains des principaux aspects du changement et de l'ajustement structurels sur les marchés du travail aujourd'hui dans les pays de l'OCDE, en se plaçant dans la perspective du rôle que peuvent jouer les femmes. Les participants ont examiné la participation des femmes au marché du travail, la flexibilité de l'emploi, la formation et l'organisation du travail. Le rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux -- plus précisément des syndicats -- lorsqu'il s'agit de définir et de mettre en oeuvre des stratégies propres à favoriser l'activité professionnelle des femmes et à améliorer leur condition a été analysé en détail. Il a été reconnu qu'en raison des grandes disparités des conditions économiques, sociales et culturelles entre pays les acteurs se trouveront sans doute confrontés, en matière d'ajustement structurel, à des conjonctions de problèmes assez différentes ce qui exigera des stratégies adaptées à chaque cas d'espèce.

1. La participation des femmes au marché du travail

1.1 Evolution des indicateurs d'égalité

L'indépendance croissante des femmes sur les plans économique et social semble se traduire par une augmentation de leur taux d'activité. Cette tendance s'est accélérée dans les années 70 et 80 pour plusieurs raisons : l'expansion des services (du secteur public en particulier), l'élévation du niveau d'instruction des femmes, la fragilisation des liens familiaux et la fréquence élevée du chômage chez les hommes. Pour l'ensemble de la zone de l'OCDE, l'écart entre les taux d'activité des deux sexes était de 24 points de pourcentage en 1989, contre 40 points en 1973. Il a été remarqué que, par leur activité accrue, les femmes avaient considérablement contribué à la progression du PIB enregistrée dans la plupart des pays de l'OCDE.

En dépit de cette tendance générale, les différences demeurent marquées ou se sont même accentuées entre les pays de l'OCDE. C'est en Suède que l'écart entre les sexes est le plus faible (5 pour cent) et en Irlande qu'il est le plus grand (47 pour cent). D'un point de vue dynamique, la réduction de l'écart a été particulièrement forte au Portugal, aux Pays-Bas et en Nouvelle-Zélande, mais inférieure à la moyenne en Autriche, en Finlande et au Japon ainsi qu'en

Allemagne et en Suisse. Les comparaisons internationales qui font apparaître de telles disparités entre les pays incitent à penser qu'il existe différents modèles de changement et d'ajustement structurels avec dans chaque cas un retentissement sur l'emploi des femmes, en termes quantitatifs et qualitatifs. L'une des caractéristiques spécifiques de ces modèles est le développement des activités de service. Les participants ont analysé le détail le rôle du secteur public à cet égard (voir plus loin la section 1.4).

Si l'écart entre les hommes et les femmes a fortement diminué en ce qui concerne l'emploi, on ne peut pas en dire autant du chômage et des salaires. Par ailleurs, à mesure que les taux d'activité progressent, ce ne sont plus simplement les aspects quantitatifs de l'emploi, mais de plus en plus ses aspects qualitatifs qui retiennent l'attention.

Les femmes jouissent d'une sécurité d'emploi plus faible que celle des hommes, comme l'atteste notamment la plus forte fréquence du chômage dans la population féminine. Dans la plupart des pays de l'OCDE, le nombre des femmes au chômage est relativement élevé par rapport au taux d'activité féminine. Par ailleurs une partie de l'activité féminine reste invisible, ce qui implique en général que le travail est non réglementé et les emplois précaires. Des politiques visant à la création d'emplois et au plein emploi ont été jugées essentielles pour la réalisation concrète de l'égalité des chances. En l'absence de telles politiques, les femmes devront continuer à choisir entre l'accès à l'emploi et des conditions équitables.

Les salaires des femmes restent sensiblement inférieurs à ceux des hommes. D'après les chiffres actuels dont on dispose pour les pays de l'OCDE, le salaire horaire féminin représente en moyenne environ 70 à 75 pour cent du salaire masculin, la proportion étant plus élevée dans certains pays nordiques (OCDE 1988). La tendance à une réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes observée dans les années 70 s'est ralentie ces dernières années et s'est même inversée dans certains secteurs, notamment dans le secteur public (Schmid 1991).

Comment s'explique la persistance des écarts de salaire ?

La ségrégation tant horizontale que verticale qui persiste dans l'emploi -- c'est-à-dire la concentration des femmes dans un petit nombre de professions et dans des postes subalternes, même à l'intérieur de ces professions -- est à la fois la principale cause et la conséquence de la position peu favorable des femmes sur le marché du travail. Une autre raison essentielle qui explique la faible capacité de gains des femmes est le partage inégal des responsabilités familiales. Des mesures visant à faire disparaître cette inégalité permettraient déjà de réduire le déséquilibre dans la répartition de la population active entre les professions. Mais d'autres mesures devront être prises pour atténuer la ségrégation dans l'emploi.

De nombreux obstacles devront être levés pour mettre un terme à la ségrégation (horizontale et verticale) dans l'emploi ou, du moins, pour en restreindre l'ampleur :

-- restrictions dans le choix de la profession dûes aux modèles sociaux traditionnels inculqués dans la famille et à l'école ;

-- culture exclusivement masculine des secteurs traditionnellement masculins (par exemple, harcèlement sexuel) ;

-- cloisonnement rigide des emplois dans les classifications ne permettant guère le passage d'une catégorie à une autre ni la mobilité verticale ;

-- rentabilité des investissements en capital humain liée à une longue expérience professionnelle et à l'ancienneté ;

-- accès à la formation continue et à l'avancement liés à l'emploi sur une longue durée ;

-- absence de droits légaux ou contractuels au congé-formation.

L'opinion a été émise que la ségrégation dans l'emploi n'était pas nécessairement un mal en soi et qu'une bonne stratégie consisterait peut-être à réévaluer les professions traditionnellement féminines. Toutefois, les avis étaient partagés sur ce point, certains participants indiquant, en se fondant sur des faits observés, que la féminisation d'une profession ou d'une activité entraînait automatiquement une baisse de salaire et de statut (et inversement). Admettre la ségrégation entre les sexes revenait aussi à dénier aux femmes comme aux hommes la liberté de choisir leur profession.

Il est incontestable que la ségrégation dans l'emploi, les interruptions de carrière et un manque de qualifications expliquent, pour une large part, la persistance des écarts de salaires. Des mesures visant à agir sur chacun de ces facteurs contribueront donc certainement à réduire les disparités. Certaines de ces mesures ont fait l'objet de discussions approfondies dont il est rendu compte dans les sections suivantes. Ces mesures ne s'attaquent toutefois pas -- du moins directement -- au problème de la discrimination en matière de salaires fondée sur le sexe.

Le bilan des études sur les déterminants des écarts de salaires montre qu'en moyenne, les disparités de salaires selon le sexe restent, au moins pour moitié, inexpliquées, compte tenu de variables telles que le niveau d'instruction, l'expérience, les qualifications, le travail fourni et le contenu des tâches. Cette constatation a porté à conclure que, sur le plan des rémunérations, les hommes sont systématiquement avantagés par rapport aux femmes : le sexe semble être lui-même un important déterminant du salaire et de la structure des salaires.

Il y a lieu de penser que les écarts de rémunération entre les emplois traditionnellement féminins et masculins dans la même entreprise ne sont pas fondés sur une analyse rigoureuse du contenu (ou de la "valeur") des emplois comparés ni sur l'offre de travail qui est disponible sur le marché. Les partisans d'une prise en compte de la "valeur comparable" proposent donc d'analyser le contenu des tâches et de verser un salaire égal pour des tâches de nature comparable, en particulier dans les secteurs où les mécanismes du marché ne jouent pas, ce qui, de toute évidence, ne se limite pas nécessairement au secteur public.

Les recherches récentes sur les résultats de programmes prenant en considération la valeur comparable des tâches, dont la plupart intéressent le secteur public aux Etats-Unis (en particulier au Minnesota), encouragent à poursuivre les efforts dans ce sens. En tant qu'employeurs, les pouvoirs publics devraient servir de modèle à cet égard, mais les syndicats pourraient accorder une plus grande importance à cette question qu'ils ne l'ont fait jusqu'ici. Toutefois, des résultats empiriques laissent à penser que les inégalités de rémunération fondées sur le sexe découlent de l'octroi d'avantages salariaux à une proportion relativement faible d'emplois exploitant des forces autres que celles du marché. Même les syndicats se sont parfois fait les vecteurs de ces forces et des inégalités de rémunération qui en résultent. Par conséquent, la valeur comparable n'est pas intrinsèquement relative au sexe, mais c'est plutôt une politique visant à limiter les avantages salariaux indûs, qui sont correlés au sexe de l'emploi, mais sans nécessairement en découler (Azevedo/Roth 1992:23). Conçu dans cette optique, le mouvement en faveur d'une réévaluation du contenu des tâches pourrait aussi mobiliser la majorité des hommes qui ne jouissent pas d'avantages salariaux résultant de forces autres que celles du marché.

Une telle politique se justifierait aussi bien sur le plan social que sur le plan économique. Outre l'injustice que représentent les emplois féminins sous-payés, les secteurs d'activité qui emploient des femmes sont pour ainsi dire subventionnés par les faibles salaires que perçoit cette main-d'oeuvre et ne parviendront pas à survivre si la concurrence s'intensifie -- mettant ainsi en péril l'emploi des femmes. La suppression des inégalités de salaire apparaît donc comme un objectif commun dans le long terme pour les syndicats, les employeurs et les pouvoirs publics.

De nombreux arguments militent contre des écarts de salaire excessifs (même s'il ne faut pas négliger l'effet incitatif de certaines différences de rémunération, en particulier du point de vue de l'équité). Dans les pays très industrialisés, ce n'est pas en versant des bas salaires que les entreprises pourront rester ou devenir compétitives (à l'échelon national et international) dans les conditions nouvelles qui prévalent aujourd'hui. Pour être compétitif, il faut innover aussi bien en matière de procédés que de produits. Si la concurrence joue sur des innovations de procédés, les entreprises ont recours à des méthodes de production plus rentables pour obtenir un avantage de coût ou pour réduire l'avantage de coût de leurs concurrents. Si la concurrence repose sur des innovations de produits, les entreprises créent de nouveaux produits et s'efforcent d'améliorer la qualité pour s'assurer un monopole temporaire, augmenter leurs ventes aux dépens de leurs concurrents ou compenser la baisse de ventes qu'elles ont elles-mêmes pu subir. Les travaux consacrés aux répercussions des nouvelles technologies sur le marché du travail ont pour la plupart montré de façon indéniable qu'une main-d'oeuvre qui, par ses qualifications, peut être déployée de façon souple est une condition préalable essentielle pour pouvoir soutenir la concurrence en matière d'innovation. Il est donc illusoire de recourir à une main-d'oeuvre féminine bon marché pour rester compétitif (Schmid 1992).

Une stratégie différente et intéressante -- qui n'a cependant pas été évoquée par les participants -- pour lutter contre l'appauvrissement des femmes (et son aggravation) consiste à assurer un revenu minimum garanti. Les hausses

de salaires strictement proportionnelles ont pour effet de creuser l'écart des rémunérations en termes absolus et cela touche principalement les femmes du fait que ces dernières sont concentrées dans des emplois mal rémunérés. Lorsque la syndicalisation est faible, comme par exemple aux Etats-Unis, une politique de revenu minimum -- sous la forme, par exemple, d'un crédit d'impôt sur le revenu du travail -- apparaît d'autant plus importante. Dans les pays où les organisations syndicales et patronales sont reconnues par la loi, c'est essentiellement aux syndicats qu'il incombe de négocier un minimum suffisamment élevé.

1.2 L'équité et l'efficience en jeu

La croissance relativement élevée de l'emploi et du chômage parmi les femmes, indique qu'elles se considèrent de plus en plus comme des membres permanents de la population active et non plus comme une réserve de main-d'oeuvre (Rantalaiho/Julkunen 1992:10).

Des considérations économiques militent en faveur d'une plus grande égalité entre les sexes dans l'emploi. L'accroissement de la compétitivité est une préoccupation majeure dans une économie qui se mondialise, ce qui interdit tout gaspillage de ressources. Qu'elle soit délibérée ou non, la discrimination sous forme de ségrégation dans l'emploi est une pratique coûteuse. Ce gaspillage intervient de trois manières :

-- lorsque les femmes qui souhaitent travailler sont systématiquement confinées dans des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées ou trop compétentes, ou lorsqu'elles restent sans emploi ;

-- lorsque les femmes n'ont pas accès à une formation ni à une expérience professionnelle qui leur permette de développer leurs aptitudes ;

-- lorsque les femmes perdent confiance en elles-mêmes et se découragent parce que leurs compétences ne sont pas reconnues ou ne sont pas appréciées à leur juste valeur.

Ce gaspillage coûte très cher, comme un rapport canadien récent l'indique par exemple. D'ici à 2006, si le taux d'activité des femmes augmentait et que la mauvaise affectation des femmes aux emplois était éliminée, le Canada enregistrerait un produit intérieur brut par habitant supérieur de 20 pour cent au chiffre prévu si la tendance actuelle se poursuit. A elle seule, l'élimination de la discrimination (sans même que la croissance du taux d'activité des femmes s'accélère) aurait pour effet d'accroître la production de 10 pour cent (Au-delà des apparences 1990, Vol. I:116). C'est manifestement la même idée qui inspire le troisième programme d'action à moyen terme pour l'égalité des chances adopté par la Commission des Communautés européennes pour les années 1991 à 1995. Les progrès quantitatifs et, surtout, qualitatifs de l'activité féminine sont considérés comme des éléments essentiels de l'action à mener pour accroître la compétitivité de l'Europe.

Toutefois, souligner cette complémentarité potentielle de l'égalité et de l'efficience, ce n'est envisager la question que sous son jour le plus favorable. Il faut aussi tenir compte des perspectives beaucoup plus sombres.

Elles tiennent au fait que les femmes apparaissent très vulnérables parce qu'elles sont concentrées et confinées dans des emplois qui se prêtent tout particulièrement à l'automatisation ou à la rationalisation. Si l'on considère la situation sous cet angle, on voit qu'une politique dynamique de développement des compétences, notamment en faveur des femmes peu qualifiées, sera absolument nécessaire, même si elle n'est pas suffisante.

Mais ce qui est évident, dans tous les cas de figure, c'est que l'égalité des chances est étroitement liée au processus de changement et d'ajustement structurels.

1.3 Difficulté accrue de concilier activité professionnelle et obligations familiales

La tendance à l'égalisation des taux d'activité s'accompagne d'une progression spectaculaire du nombre des ménages bi-actifs et des familles monoparentales ainsi que d'une diminution correspondante du nombre des ménages qui comptent une personne s'occupant à plein temps du foyer. D'où une hétérogénéité accrue de la main-d'oeuvre et le fait qu'une double responsabilité pèse sur la majorité des travailleurs.

En ce qui concerne la prochaine génération, deux tendances de longue période contribueront à alourdir les charges qui pèsent sur les adultes en âge de travailler : d'une part, l'augmentation de la proportion de personnes âgées -- en particulier de personnes du "quatrième âge" -- qui dépendent plus ou moins de leurs enfants adultes, plus précisément des filles si la répartition traditionnelle des tâches dans les familles reste inchangée ; d'autre part, l'afflux persistant de femmes dans la vie active qui réduira d'autant le nombre de celles qui sont disponibles pour assumer des tâches traditionnelles -- soins aux enfants et aux personnes âgées -- et qui pourra être source de conflits pour celles qui travaillent et ont des personnes à charge (là encore, si rien ne change).

Ces tendances se traduisent par une aggravation de la tension nerveuse chez les travailleurs, en particulier chez les mères isolées qui touchent des salaires peu élevés; une baisse de la qualité des soins prodigués aux personnes à charge (on observe déjà dans certains pays un accroissement alarmant de la proportion d'enfants de moins de 18 ans qui vivent dans la pauvreté); une baisse de la productivité due à l'augmentation de l'absentéisme, aux retards, à la rotation des effectifs et à la distraction sur le lieu de travail. Comme l'a exprimé un expert syndical, cela représente le coût de maintenir en vigueur un contrat social périmé. Selon un autre intervenant, il serait bien préférable de mesurer la productivité de l'ensemble du système plutôt que la simple productivité du travail.

De nombreux obstacles institutionnels interviennent dans la conciliation des obligations familiales et des responsabilités professionnelles. Le facteur temps joue bien entendu un rôle essentiel. Il y a aussi un facteur social qui découle du contrat social implicite. Ces deux aspects sont étroitement liés et il convient de les étudier ensemble lorsqu'on examine les orientations et les principes d'un nouveau contrat concernant la répartition des rôles entre les deux sexes et l'emploi.

Selon l'exposé d'un expert syndical, un moyen de concilier les responsabilités professionnelles et les obligations familiales serait d'instaurer des droits familiaux. Le congé familial devrait être garanti par voie de négociation collective ou par voie législative dans les mêmes conditions que le congé de formation et pour les mêmes raisons. Investir dans la famille, c'est participer à la valorisation des ressources humaines. De telles dispositions auraient aussi un effet préventif sur le climat social qui règne à l'extérieur des entreprises en atténuant le risque d'exclusion et de bouleversements sociaux. L'intégration du domaine de la reproduction dans celui de la production permettrait de répondre aux intérêts de la collectivité beaucoup plus qu'à ceux des femmes exclusivement.

Certains participants ont évoqué les profondes disparités des droits familiaux dans les pays de l'OCDE, à commencer par le congé de maternité payé. Au Canada, par exemple, 40 pour cent seulement des femmes ayant accouché en 1988 ont eu droit à des allocations de maternité. Des craintes ont également été exprimées à l'idée que les responsabilités sociales puissent être de plus en plus imposées aux femmes au lieu d'être assumées par la société. Dans les pays où le chômage est élevé ou progresse rapidement, les femmes se sentent l'objet de pressions de reprendre leur rôle de femme au foyer. L'augmentation des difficultés d'accès aux services sociaux produisent le même effet. En Suède, ce phénomène a commencé de susciter des mouvements de protestation chez les femmes.

1.4 L'emploi dans le secteur des services et le rôle du secteur public

La majorité des femmes travaillent dans les services. Ce secteur représente plus de la moitié de la totalité des emplois dans les pays de l'OCDE, voire les deux tiers dans certains (comme le Canada, le Danemark, la Suède et les Etats-Unis). Le secteur tertiaire étant celui qui a connu l'expansion la plus rapide dans ces économies avancées, l'activité féminine a généralement progressé. Un autre point commun d'une manière générale est la croissance des services marchands, en particulier des services financiers et des services aux entreprises dans l'ensemble des économies de l'OCDE. Toutefois, les femmes ont tendance à travailler surtout dans le secteur des services collectifs non marchands, ce qui englobe la plupart des activités du secteur public. Il existe donc une étroite corrélation entre l'activité professionnelle des femmes et la taille et la croissance du secteur public.

Malgré ces similitudes, il existe de grandes disparités dans l'ampleur et la structure de l'emploi féminin selon les pays. Ainsi, alors qu'aux Etats-Unis la proportion de femmes occupant un emploi dans le secteur des services collectifs et les institutions financières était de 56 pour cent en 1989, au Japon 33.5 pour cent seulement des femmes travaillaient dans ces secteurs la même année. La proportion de femmes employées dans les services publics, sociaux et personnels était de 72 pour cent en Suède, de 47 pour cent seulement au Japon et de 53 pour cent en Allemagne (pour plus de précisions, voir Christopherson 1991).

Ces différences dans l'emploi des femmes dans le secteur des services sont imputables à des choix sociaux (pour la plupart implicites) portant sur des déterminants stratégiques de la dynamique du marché du travail dans les

économies avancées. Le premier choix consiste à déterminer si la formation des salaires dépendra essentiellement des mécanismes du marché -- ce qui favorise la concurrence par les coûts -- ou obéira à des principes sociaux comme celui d'un "salaire égal pour un travail égal ou comparable" ou du "salaire familial" -- ce qui favorise la concurrence par la qualité. Le deuxième choix fondamental consiste à déterminer si les gains de productivité se traduiront par des salaires élevés et une réduction de la durée du travail sur la journée, la semaine, l'année ou le cycle de vie, ou par des hausses de salaire modérées et des créations d'emplois, dans le secteur des services, public ou privé. Ces choix dépendent évidemment, pour une large part, des traditions culturelles et des préférences de la société et font intervenir bien d'autres facteurs.

Dans certains pays, par exemple au Japon, en Italie et en Allemagne, des services tels que la préparation des repas, le blanchissage et les soins aux enfants sont essentiellement assurés à la maison par les femmes. Dans d'autres pays, comme la Suède, la Norvège et le Danemark, certains de ces services -- en particulier les soins aux enfants et aux personnes âgées -- sont conçus désormais comme incombant à la collectivité et sont assurés par des femmes employées dans le secteur public. Dans d'autres cas encore, principalement aux Etats-Unis et au Canada, mais dans une plus faible mesure au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande et en Australie, ces services sont privatisés et sont fournis par des femmes qui travaillent pour leur propre compte ou sont employées par des entreprises privées (pour une analyse plus détaillée, voir Christopherson 1991, Schmid 1991).

Les participants se sont demandé lors de la réunion si les disparités des taux d'activité selon le sexe reflétaient bien la véritable dimension du problème des femmes. Les emplois de service occupés par des femmes sont comptabilisés différemment d'un pays de l'OCDE à l'autre, si tant est qu'ils le soient. Ainsi, l'Italie, l'Irlande, l'Espagne, le Portugal, le Japon et même l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse comptent un pourcentage élevé de femmes travaillant dans des secteurs tels que l'agriculture, le commerce, l'hôtellerie et la restauration où dominent les entreprises familiales. Dans ces pays, l'emploi et le chômage féminins sont sous-estimés car ils sont dissimulés dans les entreprises familiales ; les titulaires de ce type d'emploi ne sont pas représentés par les syndicats ni couverts par le système de sécurité sociale.

Une autre inquiétude exprimée au cours du débat concerne la qualité des emplois de service. Bien souvent, les emplois du secteur privé exigent peu de qualifications et ont tendance à être rationalisés sous la pression d'une concurrence internationale croissante. Les participants ont été d'accord pour reconnaître que l'automatisation de nombreuses tâches de routine, le développement du libre-service et les progrès des méthodes de gestion sont autant de facteurs qui, en se conjuguant, accroissent la complexité des emplois de service et la demande de personnel qualifié. Toutefois, les nouvelles qualifications professionnelles recherchées sont déterminées dans une grande mesure par les conditions particulières du marché (goût des consommateurs), les technologies utilisées pour des produits ou des services spécifiques et les méthodes de gestion propres à une entreprise. Par conséquent, à l'avenir les perspectives et les possibilités d'emploi dépendront tout autant de l'entreprise que du secteur d'activité (Christopherson 1991). Les syndicats, en particulier les syndicats de branche ou de secteur, devront s'adapter à ces évolutions en privilégiant une représentation décentralisée.

L'avenir du secteur public constitue un autre sujet de grande préoccupation. Cette question a été soulevée en particulier par les participants des pays scandinaves, mais elle a suscité autant d'intérêt chez les représentants de pays où l'Etat en tant qu'employeur joue un rôle négligeable. Plusieurs questions ont été discutées : dans quelle mesure l'Etat est-il un "employeur modèle" pour les femmes ? Les performances économiques globales et la compétitivité baissent-elles lorsque le secteur public est en expansion ? Quelles difficultés suscite la réforme nécessaire du secteur public ?

En ce qui concerne "l'Etat en tant qu'employeur modèle", les données empiriques dont on dispose révèlent une situation mitigée. Au-delà des disparités très marquées d'un pays à l'autre, on constate que dans la plupart des pays le secteur public offre relativement plus de débouchés aux femmes que le secteur privé. La majorité des emplois du secteur public sont associés à une plus grande sécurité de l'emploi et à une meilleure protection sociale que les emplois du secteur privé. Toutefois, les emplois créés le plus récemment sont à temps partiel. Contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé, les conditions d'emploi dont sont assortis la plupart des postes à temps partiel sont comparables à celles de postes à plein temps. Mais le nombre d'emplois à temps partiel précaires, qui reste plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé, augmente rapidement. Dans le secteur public, les salaires féminins étaient supérieurs à ceux du secteur privé lorsque le secteur public connaissait une rapide expansion, mais selon des données récentes, les salaires du secteur public sont aujourd'hui plus bas, en particulier dans les services collectifs où la concurrence avec le secteur privé est la plus forte. Il existe une corrélation dans le secteur public entre la ségrégation horizontale en matière d'emploi (concentration des femmes dans un petit nombre de professions) et la participation des femmes à ce secteur, mais la ségrégation verticale (cantonnement des femmes dans des emplois subalternes) est, semble-t-il, beaucoup moins marquée que ce n'est le cas dans le secteur privé, du moins à l'échelon local.

Dans les pays de l'OCDE, il n'apparaît pas de corrélation nette entre la taille du secteur public et les performances économiques. Si diverses études réalisées précédemment semblaient indiquer l'existence d'une relation négative, plusieurs travaux récents en matière de comparaison des politiques gouvernementales ont constaté que le secteur public peut en fait contribuer aux résultats économiques ou du moins qu'un Etat-protecteur très développé est compatible avec l'efficience économique (pour une vue d'ensemble, voir Mosley et Schmid 1992). La dichotomie entre secteur public et secteur privé a son importance, mais l'opposition entre compétitivité et absence de compétitivité est encore plus importante. Il est possible de créer un climat concurrentiel dans le secteur public aussi bien que dans le secteur privé et différentes associations d'actions publiques et actions privées peuvent être efficaces. La privatisation en tant que telle n'est pas un gage de compétitivité ; d'un autre côté, pour les adeptes de l'Etat, l'efficience devrait être un souci majeur. Le problème de la réforme du secteur public se pose donc en termes différents. La situation des femmes variant selon la taille et la structure du secteur public, les répercussions de cette réforme sur l'emploi des femmes seront aussi très différentes d'un pays de l'OCDE à l'autre.

Il sera très difficile de freiner encore les dépenses publiques en réduisant les salaires. Si le secteur public veut rester compétitif avec le secteur privé, il doit offrir des rémunérations comparables à celles du secteur privé, sinon il perdra ses employés, en particulier les plus qualifiés. On s'interroge beaucoup actuellement sur la façon de comparer les rémunérations du secteur public et celles du secteur privé. Non seulement de nombreux emplois sont difficilement comparables en raison de la disparité des tâches et de leur contenu, mais il faut aussi prendre en compte les différences qui existent dans les avantages non salariaux, tels que la sécurité de l'emploi et les avantages annexes. Comme le secteur privé concurrent offre aussi, dans une large mesure, des emplois de longue durée, la sécurité de l'emploi en tant qu'avantage compensatoire pour des salaires moins élevés perd de son impact. Pour le secteur public comme pour le secteur privé, la compétitivité par les bas salaires n'est pas, à terme, une bonne stratégie. Elle peut même créer un cercle vicieux : salaire inférieur - qualité des services inférieure - baisse de la demande de tels services - forte pression des coûts - nouvelle baisse des salaires - etc.

Certains participants ont attiré l'attention sur ce cercle vicieux et attribué le taux élevé des départs volontaires dans le secteur public par la dégradation des salaires et des conditions de travail. La baisse de qualité des services, en particulier dans l'enseignement, suscite déjà une inquiétude croissante. A mesure que les pays développés rivalisent de plus en plus sur le plan de la qualité, la qualité des systèmes d'enseignement à tous les niveaux (primaire, secondaire, professionnel, universitaire et formation continue) devient le facteur déterminant de la compétitivité à l'échelon international. Les participants ont convenu de façon générale que la décentralisation (notamment "la mise en concurrence" du secteur public, c'est-à-dire la possibilité de choisir entre divers organismes publics ou privés de prestations de services) était un moyen plus essentiel que la privatisation d'améliorer la qualité des services.

Les participants ont reconnu l'importance de services sociaux de qualité pour l'égalité des chances dans l'emploi ; de tels services peuvent créer un cercle vertueux, en donnant aux femmes qualifiées la possibilité d'accéder à des emplois "intéressants" et en les dégageant de leur rôle traditionnel de dispensatrices de soins. Il faut absolument combler les lacunes qui subsistent dans les qualifications professionnelles des femmes et compenser tout autre désavantage concurrentiel. Les participantes de la Suède ont insisté sur l'importance d'une réglementation sociale rendant obligatoires les allocations et les congés parentaux comme moyen fondamental de faciliter la combinaison de la garde d'enfants et de l'activité salariée ; ce type de réglementation est en vigueur en Suède et s'applique aussi bien aux employeurs du secteur privé qu'à ceux du secteur public.

Plusieurs participants ont exprimé leur vive inquiétude devant la tendance actuelle à la réduction des dépenses consacrées aux services publics, inquiétude que tous les participants semblaient partager. Il est impératif de mettre en place des programmes de reclassement en faveur des salariés du secteur public dont l'emploi a été supprimé. Par ailleurs, lorsqu'ils sous-traitent des services, les pouvoirs publics devraient donner la préférence aux entreprises qui pratiquent une politique d'égalité des chances. D'une

manière générale, comme toute relance future de l'emploi viendra vraisemblablement du secteur privé plutôt que du secteur public, il est désormais important de s'intéresser davantage aux pratiques des employeurs du secteur privé.

Des pressions s'exerçent de plus pour que les dépenses publiques de sécurité sociale soient mieux maîtrisées. Un expert a fait remarquer que le mode de financement actuel de la sécurité sociale dans de nombreux pays avait des effets néfastes sur l'emploi des femmes. C'est le cas lorsque le financement repose essentiellement sur des cotisations salariales. Les femmes travaillent pour la plupart dans des secteurs à forte intensité de main-d'oeuvre qui assument la plus large part des charges sociales. En revanche, on trouve une bien plus forte proportion d'hommes employés dans des activités à forte valeur ajoutée.

2. La flexibilité dans l'emploi

2.1 Le développement de l'emploi atypique

A la différence du modèle d'emploi "normal" -- travail salarié à plein temps au service d'un seul employeur, dans les locaux de celui-ci, et à titre permanent -- l'emploi atypique peut prendre des formes très diverses : travail à temps partiel, travail à la demande, travail indépendant, travail pour plusieurs employeurs à la fois (mission de personnel, sous-traitance, travail "freelance"), travail rémunéré à domicile, contrats de durée déterminée et travail occasionnel. Il existe une corrélation entre le développement de l'emploi atypique et la "féminisation" du marché du travail : ainsi, dans les pays de la CEE, les formes d'emploi atypiques sont deux fois plus fréquentes chez les femmes (44 %) que chez les hommes (23 %).

Les travailleurs familiaux entrent aussi dans la catégorie de l'emploi atypique. Dans de nombreux pays industrialisés où le taux d'activité féminine est relativement faible les femmes sont encore employées comme travailleurs familiaux dans le secteur primaire sans être nécessairement prises en compte dans les statistiques de l'emploi (Irlande, Italie, Grèce, Espagne, et même le Portugal où ce taux est pourtant plus élevé). Bien qu'elles travaillent pour la plupart à plein temps, ces femmes se trouvent généralement en dehors du "secteur protégé" qui bénéficie de salaires négociés, de la sécurité sociale, etc.

Toutefois, le changement le plus notable a été la progression de l'emploi à temps partiel. Plus des trois quarts des emplois créés dans la CEE entre 1983 et 1987 ont été occupés par des femmes, mais les emplois à temps partiel représentaient 60 pour cent de cette augmentation (Rantalaiho/Julkunen 1992:4). On peut donc se demander si la réduction spectaculaire des écarts entre les taux d'activité des deux sexes peut vraiment, dans l'ensemble, être mise du côté positif du bilan des changements structurels passés. Il faut cependant tenir compte des différences entre pays et entre secteurs pour porter un jugement équilibré sur l'emploi à temps partiel.

Le travail à temps partiel est rare dans les pays qui se sont industrialisés relativement tard (Grèce, Irlande, Italie et Portugal). Comme nous l'avons déjà vu, les femmes restent largement intégrées, dans ces pays,

aux secteurs formels ou semi-informels de l'économie. C'est dans les pays plus riches de l'Europe du Nord (Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Norvège, Danemark) où l'emploi féminin a progressé rapidement que le travail à temps partiel est le plus répandu. Une comparaison entre divers pays fait apparaître une corrélation entre activité féminine et travail à temps partiel. Il y a cependant d'importantes exceptions : en Finlande où l'activité est forte et le travail à temps partiel peu fréquent ; inversement, aux Pays-Bas où le taux global d'activité féminine est faible et le travail à temps partiel largement répandu.

De grandes différences s'observent aussi dans l'organisation du travail à temps partiel. Dans certains pays d'Europe (Maier 1992) et aux Etats-Unis (Miller 1991), le travail à temps partiel est pour une grande part non réglementé, avec des horaires très courts et dans ce cas dénué de toute protection sociale, et souvent involontaire. Plusieurs réunions tenues à l'OCDE ont recommandé que les travailleurs à temps partiel soient couverts par la législation du travail. A l'inverse dans les pays nordiques le travail à temps partiel est le plus souvent optionnel (c'est une possibilité offerte aux travailleurs relativement âgées et aux parents de jeunes enfants) ; les travailleurs à temps partiel effectuent généralement de 20 à 34 heures par semaine, sont pleinement couverts par le régime de sécurité sociale et ont le droit de reprendre le travail à plein temps. Il est à noter toutefois que, même dans les pays où l'emploi à temps partiel semble correlé avec les caractéristiques d'un "marché du travail secondaire", une large part de cette forme souple d'activité professionnelle relève du marché primaire et comporte des conditions d'emploi acceptables sur le plan social (Tilly 1992).

2.2 Avantages potentiels du travail temporaire et du travail à temps partiel

Le travail temporaire présente des avantages évidents pour les employeurs. Il permet aux entreprises soucieuses de réduire leurs coûts d'engager des travailleurs pour de brèves périodes et de les licencier à peu de frais. Ces travailleurs dont les entreprises peuvent "disposer" sont engagés et renvoyés au gré des fluctuations de l'activité industrielle et économique. Si cette pratique s'observe bien dans certains secteurs (en particulier le commerce de détail, l'hôtellerie, la restauration et d'autres activités saisonnières), il ressort d'études empiriques que certains coûts de transaction, c'est-à-dire les coûts qu'entraîne la résiliation et le renouvellement de contrats de travail, sont associés à un recours excessif au travail temporaire. De nombreux employeurs sont donc devenus beaucoup plus prudents dans l'utilisation systématique de l'emploi atypique et préfèrent engager du personnel à titre permanent pour éviter les coûts qu'implique la recherche de candidats, une rotation trop rapide des effectifs et les pertes de capital humain spécifique à l'entreprise.

Du point de vue du travailleur le mieux que l'on puisse dire du travail temporaire est qu'il permet de s'insérer dans le monde du travail lorsque d'autres voies d'accès sont fermées. Il y a sans aucun doute des personnes qui, en raison de leur situation, ne peuvent exercer une activité professionnelle qu'occasionnellement (étudiants ou retraités, par exemple); toutefois la plupart des travailleurs, y compris les femmes, prennent un emploi parce qu'ils ont besoin du revenu et des avantages annexes dont celui-ci s'accompagne -- en particulier les satisfactions d'ordre psychologique liées à des relations de travail (ou sociales) continues.

Dans le cas du travail à temps partiel les intérêts qu'il présente pour chaque partie peuvent, semble-t-il, être encore plus contradictoires. En ce qui concerne les employeurs, le travail à temps partiel doit être envisagé dans l'optique des nouvelles stratégies mises en oeuvre par les entreprises pour réduire les coûts et l'apport de travail. Une bonne organisation des tâches et une plus grande intensité du travail sont aussi recherchées dans une situation où la concurrence se fait de plus en plus vive sous l'effet, notamment, de l'internationalisation des services. Or, les travailleurs à temps partiel peuvent fournir un travail plus intense; les femmes sont particulièrement affectées du fait qu'elles sont très nombreuses dans le secteur des services. Par ailleurs, les aléas sur les marchés des produits et les possibilités nouvelles qu'offre le progrès technique de dissocier la durée de fonctionnement des installations des horaires de travail des salariés, incitent les entreprises à adopter des aménagements du temps de travail, en particulier sous forme de travail à temps partiel. Enfin, l'augmentation du coefficient de capital oblige les entreprises à utiliser leurs machines et leurs équipements plus pleinement et plus efficacement, notamment en recourant davantage au travail à temps partiel conjugué, le cas échéant, avec le travail posté.

En ce qui concerne les travailleurs, le travail à temps partiel peut être motivé par des besoins et des aspirations très divers. Des enquêtes ont montré que la demande d'emplois à temps partiel varie considérablement selon le sexe, l'âge, la condition sociale, le revenu du ménage, le niveau d'instruction, etc. Certaines personnes peuvent souhaiter utiliser leurs compétences et leurs connaissances dans l'exercice d'un emploi sans pour autant renoncer à d'autres activités enrichissantes (soins aux enfants, travaux ménagers, jardinage, loisirs, études et formation, activités culturelles ou d'intérêt collectif, par exemple) ce qui est incompatible avec un horaire de travail chargé. L'emploi constitue dans ce cas une simple source de revenus supplémentaires ou temporaires, les autres activités étant plus importantes (par exemple, les études). Les travailleurs âgés peuvent souhaiter sortir de la vie active progressivement et non pas du jour au lendemain. Pour les femmes, la principale raison d'être d'une activité à temps partiel est qu'elle permet de concilier obligations familiales et vie professionnelle. En dehors des pays nordiques, il y a relativement peu de temps que les femmes mènent de front vie familiale et une activité professionnelle. Avec chaque nouvelle cohorte qui arrive à l'âge actif, les femmes se trouvent de plus en plus engagées dans l'activité rémunérée (OCDE 1988, 1991b). Dans ce cas, la demande d'emplois à temps partiel est étroitement liée à l'existence de services de garde d'enfants et aux rythmes scolaires, et ce que l'on prend pour des "besoins propres aux femmes" contribue à occulter les besoins de la collectivité.

Tout compte fait, ce sont les intérêts des employeurs qui semblent l'emporter. La plupart des emplois à temps partiel sont mal payés, peu qualifiés et, de surcroît, n'offrent pas de possibilité de formation continue, ne comportent pas d'avantages annexes et ne donnent pas droit à cotiser à certains régimes et sont mal couverts, si tant est qu'ils le soient, par la sécurité sociale. Des enquêtes révèlent que la proportion de travailleurs occupant involontairement un emploi à temps partiel augmente, mais aussi -- fait intéressant -- qu'un nombre appréciable de travailleurs occupant un poste à plein temps souhaiteraient être employés -- ne serait-ce que temporairement -- à temps partiel. Cette situation déséquilibrée tient à plusieurs facteurs. Tout d'abord, les conditions et les modalités des emplois

atypiques sont, la plupart du temps, négociées individuellement car les travailleurs occupant des formes d'emploi souples sont rarement syndiqués. Les syndicats ont reconnu l'existence de ce problème et s'efforcent d'amener les travailleurs à temps partiel à se syndiquer. Le secteur public fait exception à cette règle : en effet, dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes employées dans le secteur public sont mieux organisées que les salariées du secteur privé ; cela explique en grande partie que les conditions de travail, les rémunérations et la protection sociale attachées aux emplois à temps partiel soient sensiblement meilleures dans le secteur public que dans le secteur privé (Schmid 1991). Une autre raison essentielle est que la législation en matière d'égalité des chances et les institutions du marché du travail restent axées sur le type d'emploi classique.

Un troisième facteur important est simplement le sexe ou -- pour être plus précis -- le déséquilibre du pouvoir entre les sexes. On a constaté que, les femmes amènent souvent la flexibilité qui permet aux hommes de conserver des horaires de travail rigides (par exemple, elles travaillent en mini-équipes à des heures peu pratiques). La flexibilité prend en outre des formes différentes selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes, certaines formes comportant plus d'avantages ou d'inconvénients que d'autres. L'exemple de l'industrie du bâtiment, dominée par les hommes, montre que les impératifs de flexibilité peuvent être satisfaits sans recours excessif au travail à temps partiel s'il existe un pouvoir collectif de négociation (heures supplémentaires, travail à horaires réduits ou chômage saisonnier souvent compensé par l'assurance-chômage ou autre régime public, recrutement d'intérimaires ou de travailleurs temporaires "périphériques"). En revanche, dans l'hôtellerie et la restauration, branches où les emplois n'ont cessé de se "féminiser" depuis cinquante ans, la flexibilité prend des formes très différentes : les engagements de durée déterminée et le travail à temps partiel sont très courants, alors que l'emploi à plein temps et à durée indéterminée est en général l'exception (Maier 1991).

L'absence de pouvoir de négociation chez les femmes explique aussi dans une certaine mesure qu'il n'y ait pour ainsi dire pas de travail à temps partiel dans des emplois hautement qualifiés et des postes de responsabilité. Comme de nombreuses enquêtes l'ont révélé, cela tient seulement en partie à une incompatibilité ou à des difficultés d'ordre fonctionnel entre travail à temps partiel et fonctions de direction; l'organisation hiérarchisée du travail dans les entreprises dans laquelle de longs horaires sont une source importante de prestige, de revenu et de pouvoir est un facteur beaucoup plus déterminant.

2.3 La flexibilité du temps de travail comme domaine d'action

Dans les pays scandinaves, on voit se dessiner les grands axes d'un "scénario-type" possible : il s'agit d'un marché du travail où la fraction de la main-d'oeuvre qui est "flexible" (et de plus en plus flexible) n'est plus constituée uniquement de femmes, mais aussi d'autres catégories de la population (jeunes, personnes âgées -- y compris des hommes), où il est possible de conjuguer différentes formes d'emploi (travail indépendant et travail à temps partiel), où le passage de modalités de travail "souples" à un système normal est fréquent et où les travailleurs à temps partiel sont totalement intégrés, au prorata de leur activité, au système de sécurité

sociale, bénéficient des normes habituelles en matière de sécurité d'emploi et ont même droit partiellement à des allocations au titre d'activités sociales (comme les soins aux personnes dépendantes ou la participation à des activités d'intérêt collectif).

Les participants se sont accordés à reconnaître que l'inconvénient principal de la flexibilité de l'emploi aujourd'hui était qu'elle conduisait en général à une marginalisation de la main-d'oeuvre (pour la plupart des femmes et des membres de minorités ethniques) au regard de la sécurité sociale, de la sécurité de l'emploi, des salaires et des conditions de travail.

Le rôle qui incomberait normalement aux pouvoirs publics à cet égard consisterait à mettre en place une législation du travail et une législation sociale qui favorisent le changement structurel en s'appuyant sur des normes d'emploi acceptables. A l'intérieur de ce cadre, les employeurs et les syndicats seraient alors à même de négocier des accords qui répondent aux impératifs d'adaptation dans tel ou tel secteur et tel ou tel lieu.

Il a été signalé toutefois que, même moyennant ces améliorations, il était peu probable que la demande de travailler à temps partiel puisse être satisfaite dans tous les secteurs et que, tant que l'emploi permanent à plein temps resterait la norme "rigide", les hommes ne seraient pas disposés à s'engager dans la flexibilité de l'emploi. Une réduction générale de la durée de la journée de travail permettrait à tous les travailleurs de mieux concilier leur activité professionnelle et leurs obligations familiales et contribuerait à rendre tous les emplois accessibles aux femmes (quels que soient le secteur d'activité ou le poste). Comme l'a fait observer une syndicaliste : "ce système supprimerait la ségrégation entre les hommes et les femmes et assurerait un "plein" salaire à toutes les femmes qui travaillent". En outre, en favorisant éventuellement la création d'emplois, cette mesure faciliterait l'accès des femmes à l'emploi.

En ce qui concerne la flexibilité de l'emploi, le sentiment général des participants était qu'il était possible et nécessaire de s'engager dans de directions beaucoup plus positives. Leur expérience personnelle les amène aux mêmes conclusions quant au type de mesures propres à améliorer la situation actuelle que celles qui se dégagent de plusieurs études internationales (Euzeby 1988, BIT 1989, Maier 1991, Maier 1992).

i) Réglementation de la flexibilité de l'emploi dans la législation du travail et les conventions collectives

Au début des années 80, la réglementation relative à la flexibilité de l'emploi a été assouplie. Les employeurs ont de plus en plus fréquemment mis à profit cette flexibilité pour procéder à des ajustements instantanés et les syndicats n'ont pas été à même de négocier des conditions applicables aux travailleurs concernés. Dans bien des cas, les dispositions de la législation et de la réglementation du travail et des conventions collectives en matière de protection des travailleurs, sécurité sociale et autres avantages ne s'appliquent pas à l'emploi flexible. Cela a entraîné un accroissement de la pauvreté parmi la population au travail.

Si les formes d'emploi souples sont mieux couvertes par la législation du travail depuis le début des années 80, du moins dans certains pays, l'intégration de ces formes d'emploi dans la réglementation relative à la

sécurité sociale et dans les conventions collectives n'a guère progressé. Les participants ont été unanimes à demander que, dans tous les cas, les réglementations accordent le même traitement à tous les travailleurs, ce qui signifierait, par exemple, que les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier des mêmes prestations que les travailleurs à temps complet au prorata de leur temps de travail.

Dans de nombreux pays, les allocations de chômage, les pensions et, quoique plus rarement, les allocations de maternité ou les prestations de l'assurance-maladie sont fonction d'un nombre déterminé d'heures de travail par semaine ou d'un revenu donné. De nombreuses catégories peuvent être exclues par ces dispositions, comme c'est le cas en Autriche, en Allemagne et au Royaume-Uni. Il se crée ainsi une structure d'incitations dans laquelle il y a conflit entre les motivations "micro-économiques" et les motivations "macro-économiques". La possibilité d'exclusion des régimes de sécurité sociale incite les employeurs à offrir des emplois à temps partiel échappant aux seuils de la sécurité sociale et les travailleurs à les accepter. Les employeurs font ainsi des économies (en particulier dans le secteur des services à forte intensité de main-d'oeuvre) et les travailleurs ont, dans l'immédiat, l'avantage de percevoir un revenu net plus élevé; mais à terme, les employeurs perdent en compétitivité (faute d'incitations à la productivité), les travailleurs ont à supporter eux-mêmes le coût des risques (chômage, maladie, vieillesse) et l'Etat doit, en dernier ressort, garantir un niveau minimum de protection sociale aux chômeurs, aux jeunes qui ont abandonné leurs études, aux pauvres et aux malades.

Certains pays (comme le Japon) ont modifié leur réglementation afin d'y inclure le principe de l'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel, laissant aux partenaires sociaux le soin de fixer les détails par convention collective. Les syndicats ne semblent toutefois pas à l'heure actuelle avoir exploité pleinement les dispositions législatives en vigueur. Dans le passé ils étaient très réticents à l'égard du travail à temps partiel en général, et ont eu tendance à laisser les employeurs s'occuper de cette question et à attendre l'introduction de mesures législatives nouvelles. Les fortes pressions en faveur de formes d'emploi plus souples (exercées aussi bien par les employeurs que par les travailleurs) et le recours de plus en plus fréquent au travail non réglementé, comme le travail à temps partiel, les ont amenés à changer d'attitude.

ii) Associer la flexibilité de l'emploi à la protection de l'emploi et à la formation dans les conventions collectives

Certains participants ont indiqué que les syndicats étaient prêts à adopter une attitude plus active et positive par rapport à la flexibilité de l'emploi. Si l'attitude des syndicats à l'égard de la flexibilité a été assez défensive dans le passé, c'est parce que la flexibilité était imposée par les employeurs. Aujourd'hui, il est indispensable de définir le droit (ou l'obligation ?) d'engager des négociations sur cette question afin de donner aux travailleurs une part plus active dans le débat et d'obliger les employeurs à tenir compte des intérêts des travailleurs.

Une participante belge a indiqué que, dans son pays, les conventions collectives couvraient désormais toutes les questions relatives au travail à

temps partiel, certaines négociations se déroulant au niveau national, d'autres à l'échelon sectoriel ou dans les entreprises. Ces dispositifs donnaient entièrement satisfaction et avaient permis de diminuer le travail à la demande.

Il n'importe pas seulement d'adopter une réglementation qui garantisse les mêmes conditions à tous les travailleurs; il faudrait aussi offrir les possibilités d'emploi plus souple (par exemple en permettant le travail à temps partiel dans différents types de poste) et laisser plus de flexibilité dans le déroulement de la carrière (notamment offrir la possibilité de travailler à temps partiel pendant une certaine période à l'issue d'un congé de maternité). Cela permettrait d'éviter que les travailleurs concernés soient classés dans une catégorie à part ou relégués dans un ghetto, ce qui fait partie du problème à l'heure actuelle.

Etant donné les pénuries de qualifications actuelles ou potentielles, il y a d'assez bonnes chances pour que l'on s'intéresse davantage à la réglementation des formes d'emploi souples. Les grandes entreprises, en particulier, commencent à mettre en place des programmes de promotion pour les femmes, soit pour les raisons qui viennent d'être mentionnées, soit par souci de leur réputation. Comme l'intérêt des employeurs concerne manifestement les femmes déjà qualifiées, les syndicats doivent s'efforcer de contrebalancer ce clivage en mettant l'accent plus qu'ils ne le faisaient auparavant sur les problèmes relatifs au temps de travail et à la formation et ils doivent veiller aussi à ce que la plupart des femmes non qualifiées et semi-qualifiées aient accès à ces programmes.

L'exemple suivant pris en Allemagne illustre bien les pratiques qui commencent à s'instaurer et les difficultés qui se présentent. A la fin des années 80, un accord-cadre conclu entre l'association des patrons de l'industrie chimique et le syndicat correspondant recommandait d'accorder un "traitement préférentiel aux femmes pour améliorer les résultats" dans les domaines où celles-ci sont sous-représentées. Les quelques accords conclus depuis lors dans plusieurs entreprises ne semblent toutefois pas avoir répondu aux attentes. Il ne faut certes pas sous-estimer les progrès réalisés, mais l'accord-cadre était à l'évidence trop vague et ne contenait aucune règle contraignante précise, notamment en ce qui concerne la poursuite et le développement des activités de formation. L'entreprise qui a été à la pointe du progrès dans ce domaine est la BASF qui a autorisé ses salariés à prendre un congé parental pouvant durer jusqu'à 7 ans et retrouver ensuite leur emploi. Jusqu'à ce que un enfant ait terminé sa première année de scolarité, chaque salarié de la BASF peut conserver son droit à un poste comparable au poste précédemment occupé (du moins en ce qui concerne la rémunération). Depuis l'entrée en vigueur de cet accord, près de la moitié des salariés pouvant prétendre au bénéfice de cette disposition (257 sur 502) ont profité du "congé parental" qui leur était offert et environ un quart des salariés ont opté pour l'autre solution proposée qui est de travailler 20 heures par semaine. Il est à noter que 5 hommes seulement au total se sont prévalus de ce dispositif. En outre, l'entreprise-mère a exclu de ce système une filiale qui comptait une proportion très élevée de salariées non qualifiées. En dehors de la BASF, une seule entreprise oblige ceux de ses salariés qui interrompent leur activité à suivre une formation continue sur place. Toutes les autres entreprises offrent aux femmes qui cessent temporairement leur activité de remplacer les personnes malades ou en congé afin d'entretenir leurs compétences professionnelles (Mahnkopf 1991:87).

3. Formation et organisation du travail

Les mutations structurelles influent sur les qualifications requises et sur l'organisation du travail. Aujourd'hui des qualifications différentes ou nouvelles sont exigées tandis que les qualifications existantes sont rapidement dépassées. Les femmes pourront y gagner si elles représentent l'une des sources de ces compétences nouvelles, c'est-à-dire si elles sont capables de les acquérir, puis de les utiliser.

La ségrégation qui sévit actuellement dans l'emploi constitue un obstacle majeur à cet égard. Un moyen important, le plus important peut-être, de résoudre le problème de la ségrégation dans l'emploi est d'élargir le choix de professions. C'est par l'enseignement initial et par la formation continue que l'on peut y parvenir. Des changements dans l'organisation du travail et dans la classification des emplois peuvent aussi accroître la mobilité fonctionnelle.

3.1 Faiblesses du système d'enseignement

De l'avis des participants il faut remettre en question les systèmes d'enseignement car ils préparent mal les filles à la vie professionnelle. La ségrégation entre les sexes est encore plus accentuée dans ces systèmes que sur le marché du travail et on ne cherche guère à corriger ce déséquilibre.

Les pouvoirs publics pourraient contribuer à élargir le choix professionnel en privilégiant tout particulièrement cet aspect au niveau de l'orientation. Il est indispensable d'informer et de former les conseillers d'orientation scolaire. Les programmes scolaires devraient rompre avec la transmission des rôles traditionnels et il y a là aussi une responsabilité de la part de chacun des parents. Mais le plus important indubitablement, c'est de faire en sorte que le contenu et l'enseignement des disciplines techniques soient plus attrayants et mieux adaptés pour les femmes. La question de la mixité des classes a été évoquée à ce propos.

Les mesures pédagogiques visant à orienter un plus grand nombre de jeunes filles vers des métiers non traditionnels devraient être complétées par des efforts pour assurer l'accès aux emplois correspondants, notamment au travers de contacts des établissements scolaires avec les agences locales pour l'emploi et les partenaires sociaux, dans le cadre de partenariats écoles-entreprises, par exemple.

Par ailleurs il faut compenser les défaillances du système éducatif par des programmes spécifiques propres à accroître la mobilité horizontale et verticale des femmes sur le marché du travail.

3.2 La formation à des métiers non traditionnels

Inciter les employeurs à embaucher et à former des femmes à des métiers non traditionnels est un autre moyen de lutter contre la ségrégation dans l'emploi. Il ne faut pas oublier que les métiers non traditionnels (masculins)

correspondent dans la plupart des cas aux emplois les mieux rémunérés. Dans certains pays, dans les secteurs où ils se heurtent à de graves pénuries de personnel qualifié, les employeurs ont commencé à faire campagne pour attirer des jeunes femmes.

Si les femmes n'ont pas participé autant qu'on pouvait l'espérer aux programmes offrant une formation initiale à des "professions masculines" nouvelles pour elles, c'est notamment parce que la garantie d'un emploi à l'issue de la formation ne leur était pas assurée. Les femmes ont plus de difficultés que les hommes à trouver un emploi après avoir suivi une même formation (au Danemark, le taux de chômage chez les femmes est, en l'occurrence, deux ou trois plus élevé que chez les hommes), ou bien elles sont dirigées vers des filières "féminines" (en Finlande, la plupart des femmes employées dans les usines de papier travaillent dans les laboratoires). Les syndicats et/ou les employeurs pourraient conclure des accords garantissant aux femmes de meilleures perspectives d'emploi.

Il ne faut pas oublier non plus que les secteurs traditionnellement masculins ont une culture exclusivement masculine (langage, harcèlement sexuel). Les femmes éprouvent un véritable choc culturel en pénétrant dans ce monde. En Suède, on a constaté que le taux de rétention, au bout de cinq ans, des femmes formées à des métiers non traditionnels était très faible. Celles qui quittent leur emploi se tournent vers le secteur public et vers des activités traditionnellement féminines. Comme elles n'ont pas été formées pour ces emplois, leurs salaires restent bas.

Des mesures spécifiques ont été prises pour éviter l'échec des programmes visant à insérer les femmes dans des professions non traditionnelles : programmes d'information et de sensibilisation s'adressant à l'ensemble du personnel, y compris aux cadres ; responsabilité donnée aux employeurs ou aux partenaires sociaux de créer un climat équitable et viable ; mise en place de structures de soutien pendant plusieurs mois, voire plusieurs années, pour les travailleuses concernées.

Quelques exemples permettront d'illustrer ces différentes pratiques.

En Allemagne, le constructeur automobile Audi est un exemple d'entreprise qui a mis en oeuvre avec succès un programme en faveur des femmes employées à des activités techniques et scientifiques. Environ 300 femmes affectées à des tâches manuelles ou techniques se sont vu garantir un emploi après avoir suivi une formation initiale dans l'entreprise. Celle-ci offre à ses salariées la possibilité de conserver les compétences professionnelles qu'elles ont acquises si elles interrompent leur activité pendant plusieurs années, en remplaçant les personnes malades ou en congé ; elle propose aussi une formation théorique supplémentaire pendant les périodes de congé parental.

C'est dans une voie différente que s'est engagée la principale usine de la société Volkswagen à Wolfsburg en créant, en février 1990, un service doté d'un effectif de cinq personnes pour la promotion des femmes. L'objectif de ce service est de veiller à ce que les femmes ayant le niveau de qualification requis soient recrutées en priorité et que les femmes aient accès aux postes de cadres. En outre, le nombre de femmes stagiaires augmentera "selon le plan établi". Il est à prévoir que les dirigeants syndicaux et les comités d'entreprise négocieront la création de services similaires dans d'autres

usines de la société à l'avenir (Mahnkopf 1991:88). Au Danemark, six ans après la création de services chargés d'assurer l'égalité des chances dans la société nationale des chemins de fer, 50 pour cent des salariés étaient des femmes.

En Australie, un programme instauré récemment pour faire entrer les femmes dans le secteur du bâtiment comportait un ensemble de mesures applicables à différents niveaux : démarches auprès des employeurs, activités de conseil à l'intention des participantes, règle prévoyant la formation d'un minimum de trois apprenties en même temps, coopération avec les collègues masculins et les syndicats, contacts suivis en dehors du lieu de travail. Grâce à l'ensemble de ces mesures, les femmes sont restées dans leur poste.

3.3 Réglementation et négociations collectives concernant la formation permanente

La formation permanente prend une importance croissante. A en juger d'après l'expérience de l'Allemagne, de nombreux employeurs -- en particulier les grandes entreprises -- investissent déjà davantage dans la formation continue et le recyclage que dans la formation professionnelle initiale. De ce fait, l'influence des pouvoirs publics sur le processus de formation des compétences ainsi que celle de la formation initiale financée et contrôlée par l'Etat diminuent. Parallèlement, l'influence des employeurs ne cesse de croître et les syndicats doivent assumer plus de responsabilités pour protéger les intérêts des travailleurs, qu'ils soient intégrés à l'entreprise ou candidats à l'embauche.

Si l'on part du principe que, pour diverses raisons, les pouvoirs publics ne voudront pas assumer et n'assumeront pas la principale responsabilité de la formation continue et du recyclage, on peut considérer que l'éducation récurrente et la formation continue constitueront, pour les syndicats, un formidable enjeu et l'occasion ou jamais de retrouver leur pouvoir et leur influence. Mais il faudrait pour cela d'abord que les syndicats et les organisations patronales soient reconnus en tant que partenaires dans les négociations collectives sur ces questions ; or cette condition préalable n'est pas encore remplie dans de nombreux pays de l'OCDE ou ne l'est que partiellement.

Le rôle des gouvernements ne serait pas nécessairement moins grand, mais il se bornerait essentiellement à définir avec les employeurs et les syndicats les niveaux minimums (élevés) de qualification, à établir des droits statutaires à la formation continue afin de garantir une répartition équitable de la formation qualifiante considérée comme un droit, et à mettre en place les infrastructures nécessaires pour subvenir aux défaillances du marché. Les pouvoirs publics doivent par ailleurs assurer le bon fonctionnement général du marché du travail; il peut y avoir un conflit d'intérêts entre le besoin de compétences générales (utilisables dans plusieurs types d'emploi) et celui de compétences spécifiques à telle ou telle entreprise. Une autre source de conflit d'intérêts potentiel entre les pouvoirs publics et les entreprises, c'est que les entreprises ne se placent pas dans une perspective de long terme.

Jusqu'ici, les femmes ont été les laissées-pour-compte de cette évolution : dans la plupart des pays, elles sont sous-représentées aussi bien dans les programmes de formation continue assurés par les entreprises que dans ceux qui sont mis en oeuvre ou financés par les pouvoirs publics. Loin de

combler l'écart entre les hommes et les femmes quant au niveau de la formation initiale, la formation continue contribue à le creuser. Les années 90 offriront-elles aux femmes la chance de sortir de cet engrenage ?

Les participants ont reconnu, comme les travaux du Secrétariat de l'OCDE l'ont établi, que la sous-représentation des femmes tient essentiellement à des facteurs structurels. Les femmes sont fortement concentrées dans les petites entreprises et les emplois atypiques et peu qualifiés ; ces catégories ne bénéficient guère des formations offertes par les employeurs. D'un autre côté, rien n'incite les femmes qui occupent des emplois subalternes à suivre une formation; la formation proposée à cette catégorie de travailleurs n'a pas la qualité voulue pour orienter ces femmes vers des emplois plus intéressants ou mieux rémunérés. Enfin, la formation n'est pas toujours adaptée aux besoins particuliers des apprentis adultes. La situation des femmes ayant passé la quarantaine qui risquent de perdre l'emploi qu'elles occupent dans l'industrie est particulièrement alarmante. L'idée a été émise que le chômage était peut-être en soi un facteur aggravant et que, quand celui-ci progresse, une attitude négative à l'égard de la formation se développe. Mais cette hypothèse n'a pas fait l'unanimité.

3.4 Organisation du travail et classifications des emplois

i) Organisation du travail

La compétitivité ne dépend pas seulement des qualifications : une organisation rationnelle du travail et une bonne gestion des ressources humaines sont indispensables si l'on veut tirer le meilleur parti possible des qualifications des travailleurs. Les participants se sont intéressés à la question de l'organisation du travail, tout en reconnaissant qu'il s'agissait d'un domaine négligé, encore insuffisamment étudié.

Les changements apportés actuellement à l'organisation du travail qui rompent avec le taylorisme et mettent l'accent sur les ressources humaines semblent offrir des perspectives très intéressantes pour les femmes. Un expert a évoqué les projets entrepris en Suède dans des secteurs très divers, notamment le textile et l'électronique. La situation des femmes semble être bien meilleure lorsqu'elles travaillent en équipe et que les hiérarchies rigides sont abolies. Toutes les femmes étudiées participant à une nouvelle organisation du travail avaient radicalement changé leur façon de penser et de vivre et s'étaient totalement épanouies. Les conditions de travail des femmes qui sont généralement des plus médiocres, ce dont témoignent des indicateurs tels que les absences pour maladie et les pensions d'invalidité, s'étaient considérablement améliorées dans le nouveau système d'organisation du travail.

Les femmes semblent être particulièrement concernées par cette question de la réorganisation du travail. Une organisation du travail reposant sur des bases nouvelles pourrait contribuer pour beaucoup à favoriser l'égalité des chances et faire reconnaître la vraie valeur du travail des femmes. Elle offre aussi aux syndicats de nouvelles possibilités d'agir sur le contenu des tâches et les modalités de travail et de mieux les maîtriser.

Il faut également, comme il a été signalé, envisager l'organisation du travail dans un cadre plus large que celui de l'entreprise. Le modèle traditionnel d'organisation du travail était conçu sur le principe du travail à

plein temps, les travailleurs bénéficiant d'une aide privée extérieure à l'entreprise (la présence d'une femme au foyer). Ce contexte extérieur a aussi changé.

(ii) Classifications des emplois

Le mouvement vers une nouvelle organisation du travail s'accompagne d'une "modernisation" parallèle des classifications des emplois. Ce phénomène rouvre le débat sur les types de qualification et leur évaluation, notamment sur les qualifications acquises en dehors du système. Là encore, les enjeux sont très importants pour les femmes.

Les entreprises soucieuses de progrès et de compétitivité ont commencé à supprimer des centaines de classifications d'emplois détaillées ; quant aux pouvoirs publics, ils se sont engagés dans la même voie avec les partenaires sociaux. Il faudrait que les systèmes d'éducation et de formation ménagent beaucoup plus de passerelles (aussi bien dans le temps qu'entre les filières) et/ou fassent une plus large place à l'enseignement et à la formation de caractère général. Il reste beaucoup à faire pour rendre les classifications des emplois plus souples, tant horizontalement que verticalement. De telles mesures atténueraient les effets, aujourd'hui en grande partie déterminants, du choix initial d'une profession. Jusqu'ici, les syndicats n'ont pas mené de lutte très active pour faire adopter des classifications qui ouvriraient de meilleures perspectives de carrière aux emplois traditionnellement féminins.

3.5 Orientations de l'action gouvernementale

Etant donné que des sommes très importantes sont consacrées à l'éducation et à la formation, il est très important aussi, a-t-on remarqué, que les femmes en bénéficient plus largement -- aussi bien en termes de participation que d'avantages qui en découlent. En revanche, la recherche et la formation concernant la réorganisation du travail (ou, d'une façon générale, les innovations en matière de production) semblaient mobiliser peu de fonds. En Suède, les crédits ont été réorientés vers des priorités plus immédiates, comme les travailleurs âgés, tandis que des entreprises ferment leurs portes parce qu'elles n'ont pas les capacités d'innovation nécessaires pour s'adapter au changement structurel.

(i) Participation à la formation

Dans la mesure où les pouvoirs publics cherchent à compenser les défaillances du marché en mettant en place des programmes de formation spéciaux pour les chômeurs ou les travailleurs sous-employés, il ne faut pas que les conditions d'accès à ces programmes excluent involontairement les femmes. Cela se produit, par exemple, lorsque le droit à la formation repose sur les cotisations salariales versées à des caisses collectives ; les femmes qui travaillent pendant de courtes périodes ou de façon interrompue sont dans ce cas manifestement défavorisées.

D'après les recherches qui ont été effectuées, l'effort d'investissement dans la formation est freiné quand l'avancement dépend dans une grande mesure de l'ancienneté. Le critère de l'ancienneté désavantage les travailleurs adultes qui assument une double responsabilité, ce qui est le cas en

particulier des femmes. Employeurs et syndicats doivent donc changer de politique à cet égard. Une solution, très controversée, pourrait consister à lier l'augmentation des gains à l'amélioration des qualifications plutôt qu'à la durée des fonctions au service du même employeur.

Les décisions en matière de formation continue dans chaque entreprise dépendent encore beaucoup des patrons. Elles obéissent à juste titre au souci d'accroître la rentabilité de l'entreprise. Toutefois, les petites entreprises n'ont guère la possibilité de planifier à long terme leurs investissements en capital humain ; quant aux grandes firmes, elles prennent rarement en compte les coûts externes (résultant de décisions d'investissement étroitement axées sur les besoins de l'entreprise) et tout aussi rarement les avantages externes (imputables aux investissements dans l'acquisition de compétences générales). Outre que cela crée des inégalités par rapport à l'emploi du fait de politiques sélectives en matière de compétences, cela risque aussi d'entraîner un sous-investissement ou un mauvais investissement en capital humain si aucune mesure corrective n'est prise. La mise en place par les pouvoirs publics d'un système de formation continue et de recyclage, et l'octroi d'un droit individuel à congé formation -- par le biais de conventions collectives ou d'une législation plus étendue en matière de droits civils -- pourrait contribuer à remédier à cette situation.

Le vieillissement de la population et la chute de la natalité, renforcent l'urgence de faire comprendre aux employeurs l'importance de la formation professionnelle et du recyclage pour les femmes. La diffusion d'informations sur les expériences réussies et sur les "pratiques exemplaires" pourrait inciter un plus grand nombre d'employeurs à s'engager dans cette voie.

(ii) Formation adaptée aux emplois disponibles

Les participants ont été unanimes à souligner que la formation dispensée devrait être directement adaptée aux emplois pour lesquels il existe une demande de main-d'oeuvre non satisfaite. Cela est d'autant plus important que la formation est longue et axée expressément sur une profession donnée, comme c'est le cas, par exemple, de la formation à des métiers non traditionnels. Il faudrait, dans toute la mesure du possible, assortir la participation à une formation d'une garantie d'emploi.

(iii) Formation novatrice

Les participants ont estimé que des méthodes et des modalités de formation plus novatrices pourraient accroître le taux de participation, de rétention et de réussite chez les femmes.

Les participants ont évoqué le succès des cours réservés aux femmes, des formations dispensées aux femmes par des femmes, des formations organisées expressément pour les femmes, et des cours d'été destinés aux femmes. Il a été signalé cependant qu'un inconvénient de cette approche était que les femmes n'étaient pas préparées aux réalités du milieu professionnel dans lequel elles seraient appelées à travailler et à communiquer avec des collègues masculins. Un autre inconvénient dans le cas de formation dispensée par les entreprises était que les travailleurs masculins pourraient être hostiles à l'idée que leurs collègues féminines bénéficient de formations réservées exclusivement aux femmes ; il y avait pour cette raison peu de chances pour que la direction approuve ce type de formation et même pour que les femmes souhaitent y participer.

Assurer la formation de leurs adhérents est une tâche traditionnelle des syndicats. Le Danemark et les Pays-Bas ont entrepris, à titre expérimental, de préparer des femmes non qualifiées en chômage à des métiers non traditionnels en leur dispensant une formation de manière mieux adaptée à leurs besoins : cours réservés aux femmes, formation modulaire, modules de plus longue durée avec garderie d'enfants sur place. Le taux de réussite de ces projets expérimentaux a été si élevé (75 et 85 pour cent, respectivement) que, dans un cas comme dans l'autre, ils ont été institués à titre permanent.

Une autre pratique semble-t-il très profitable pour les femmes est le "tutorat". Ce système a été instauré à l'origine pour les femmes ayant les qualités voulues pour accéder à des postes de direction, mais il peut tout aussi bien être appliqué à d'autres fonctions. Il présente l'avantage d'être en prise directe sur l'emploi. Au Japon, le tutorat est une caractéristique essentielle de "l'entreprise formatrice" : non seulement il existe un rapport plus étroit entre la participation des travailleurs à la formation et leur rémunération, mais tout employé est aussi fortement incité à former les autres.

(iv) La formation, élément intrinsèque d'un programme de promotion

Lorsque la formation vise directement à améliorer les qualifications, les conditions de travail ou l'organisation du travail, elle peut présenter des avantages très considérables. Elle s'inscrit alors dans une stratégie globale pour améliorer la situation des travailleuses. Deux exemples ont été cités à titre d'illustration.

En Australie, les syndicats ont fait campagne en faveur des femmes employées dans les services collectifs. Cette campagne s'est déroulée en trois étapes. La phase initiale d'évaluation des compétences (notamment des compétences jusqu'alors non reconnues) a été suivie d'une phase de participation à des stages de formation (dans des instituts "polytechniques"). La phase finale a porté sur les conditions de travail (une majorité de femmes travaillaient 22 heures par semaine alors qu'il fallait effectuer 26 heures pour être considéré comme agent "permanent" et avoir droit au traitement correspondant).

En Allemagne, les syndicats et les employeurs du secteur des produits alimentaires et des produits de luxe (NGG) ont conclu un accord sur la promotion des femmes mettant l'accent sur la formation continue. Dans le secteur couvert par le NGG, 64 pour cent des femmes font un travail manuel, les trois quarts d'entre elles se situant au plus bas échelon de l'échelle des salaires. Les employeurs étaient confrontés à des pénuries croissantes de personnel qualifié et à une forte rotation des effectifs. Aujourd'hui, les femmes représentent environ 35 pour cent des adhérents au syndicat, et le pourcentage de femmes dans les comités d'entreprise a aussi beaucoup augmenté depuis une dizaine d'années. L'accord-cadre, qui a déjà donné lieu à plusieurs accords d'entreprise, recommande notamment :

-- de procéder une fois par an à une analyse détaillée des tâches afin de déterminer la répartition des salariés selon les fonctions, le salaire et la participation à des programmes de formation continue ;

-- d'instaurer, en coopération avec les comités d'entreprise, un plan de valorisation du personnel étalé sur trois à cinq ans ;

-- de créer des cercles féminins qui se réuniraient durant les heures de travail et seraient chargés de préparer et d'inciter les femmes à suivre une formation continue ;

-- de renforcer les incitations et l'inclusion des femmes dans les programmes de formation en entreprise, qui doit être assurée durant les heures de travail ;

-- de mettre en place des programmes de formation de longue durée à l'intention des ouvrières spécialisées pour qu'elles deviennent mécaniciennes ou se qualifient dans les techniques de production de denrées alimentaires et garantir à celles qui achèvent leur formation avec succès un emploi dans le domaine correspondant (Mahnkopf 1991:89-90).

4. Le rôle des syndicats

Les syndicats peuvent intervenir à plusieurs niveaux pour améliorer la condition des femmes :

i) en poussant le gouvernement à agir
ii) en participant à des négociations collectives
iii) en amenant les femmes à jouer un plus grand rôle dans les organisations syndicales.

Etant donné le caractère systémique du contrat implicite définissant le rôle de chaque sexe, il faut appliquer une stratégie qui agisse simultanément sur plusieurs "fronts". Les actions des syndicats, des employeurs et des pouvoirs publics devraient porter sur un large éventail de domaines, incluant les salaires et la fiscalité aussi bien que la formation et la révision des manuels scolaires, une importance particulière devant être accordée à toutes les mesures propres à aider les travailleurs à concilier, dans leur vie de tous les jours, les activités familiales, professionnelles et culturelles. Chaque "acteur" a toutefois un champ d'action propre bien déterminé, de fait de la nature de ses ressources et de sa capacité d'intervenir. L'art de la politique est de rassembler les points forts des différents acteurs plutôt que de révéler leurs points faibles. Les déficiences d'un acteur peuvent, d'ailleurs, être compensées -- du moins dans une certaine mesure -- par les atouts des autres.

Il ne faut toutefois pas oublier que les disparités des systèmes de relations professionnelles d'un pays de l'OCDE à l'autre sont si prononcées qu'il est difficile de définir en termes universels le rôle qui revient aux syndicats lorsqu'il s'agit de favoriser l'égalité des chances dans l'emploi. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que certaines questions cruciales soulevées à cet égard aient donné lieu à des controverses assez vives entre les participants.

4.1 Les syndicats et les pouvoirs publics

Les participants ont été unanimes à dénoncer le chômage comme l'un des facteurs qui contribuent le plus à créer des inégalités ou à les favoriser. La situation actuelle en Europe de l'Est illustre clairement ce constat: l'emploi recule et le chômage progresse, les deux tendances affectant tout

particulièrement les femmes. Le chômage élevé et persistant qui sévit dans les pays occidentaux depuis une dizaine d'années a eu aussi pour effet de dégrader les conditions d'une politique en matière d'égalité des chances. Le chômage massif a considérablement affaibli le pouvoir de négociation des syndicats, ce qui a permis aux employeurs d'introduire des formes d'emploi souples et des aménagements du temps de travail qui ne correspondent pas à ce qui est requis pour une véritable égalité des chances dans l'emploi.

Les syndicats ont plaidé énergiquement en faveur de politiques monétaires et budgétaires compatibles avec le plein emploi et de politiques actives du marché du travail -- telles que la création d'emplois temporaires dans le secteur public, la formation continue et la formation de reconversion, et une assistance spéciale aux travailleurs défavorisés.

Dans la mesure où les femmes sont durement touchées par les mutations structurelles et le chômage, les syndicats pourraient aussi faire pression pour que les femmes bénéficient de programmes spéciaux et d'un traitement préférentiel, par exemple, au sein des organes tripartites auxquels ils participent. Cependant, les arguments en faveur de programmes "réservés aux femmes" ou d'une "discrimination positive" envers les femmes dans les programmes du marché du travail n'ont pas été sans soulever d'objections. Certains experts ont exprimé la crainte qu'un traitement préférentiel n'entraîne une "stigmatisation" qui pourrait aller à l'encontre des buts visés. Ces experts estiment que des actions positives introduites à titre de compensation des effets néfastes que certaines rigidités structurelles exercent sur les femmes sont plus efficaces; cela inclut par exemple, l'offre de services publics de garde d'enfants ou la préférence, lors d'adjudications publiques, à des entreprises appliquant une politique d'égalité des chances.

L'appel d'une représentante française en faveur de l'institutionnalisation de droits familiaux dans le secteur de la production a trouvé un large écho. Cet appel a été soutenu en particulier par l'expert japonaise qui a rendu compte des efforts des syndicats japonais en vue de l'instauration, par voie législative, d'un congé parental et d'autres congés familiaux (pour soins aux parents âgés, par exemple). Il faudrait aussi adopter des dispositions faisant en sorte que les hommes soient plus nombreux à utiliser ce type de congés.

4.2 Les syndicats et les employeurs

Il faut reconnaître que toute la structure des négociations collectives (qu'il s'agisse non seulement des représentants des travailleurs, mais aussi de ceux du patronat) est composée essentiellement d'hommes. Comme dans d'autres secteurs à dominante masculine, les femmes sont confrontées là aussi au problème d'une culture exclusivement masculine. Les modèles de négociation collective correspondent aux secteurs d'activité masculins et aux emplois des hommes. Les participants ont souligné qu'on compte très peu de femmes parmi les négociateurs, qu'ils représentent les employeurs ou les syndicats. Selon la remarque de l'expert japonaise, "les hommes au Japon travaillent trop parce que les femmes ne sont pas partie prenante dans les décisions".

La situation des femmes varie beaucoup d'un secteur à l'autre : elle est meilleure dans les secteurs fortement syndiqués comme les services publics. Les statistiques pour les pays de l'OCDE montrent que les syndicats ont bien réussi à réduire l'écart de gains, mais non à atténuer la ségrégation dans l'emploi ;

ils négocient plus activement sur la question des salaires en fonction des qualifications que sur les classifications des emplois. Ils ont négligé, semble-t'il, l'aspect carrière et n'ont pas négocié sur les déroulements de carrière. Les participants ont reconnu que la réorganisation du travail sera un domaine d'action nouveau et important pour les syndicats dans les années 90.

Les syndicats doivent élargir l'éventail de questions sur lesquelles ils négocient et y inclure: les questions relatives à la famille; des possibilités accrues d'emploi flexible; de nouvelles classifications des emplois et grilles de rémunération. Comme il a été déjà été indiqué à l'aide d'exemples dans les sections 3.4 et 3.5, les syndicats peuvent et devraient négocier plus activement, au niveau des branches et des entreprises, pour faire adopter des programmes en vue de la promotion et la formation des femmes prévoyant notamment des calendriers précis, des incitations et des débouchés. Les comités de femmes au niveau de l'entreprise pourraient contribuer à l'établissement et à la mise en oeuvre de tels accords. Les experts de l'Australie, du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède ont cité des exemples significatifs d'accords de ce type dans leurs pays. L'expert danois a donné des exemples de "pratiques exemplaires" et novatrices. Au Danemark, ce sont les employeurs qui financent la formation des délégués syndicaux ; les deux tiers des crédits de formation sont alloués aux délégués syndicaux, le reste pouvant être utilisé par les employeurs comme ils l'entendent ; actuellement, 46 pour cent des personnes qui suivent une formation de délégué syndical sont des femmes. Des accords sur l'égalité des chances ont été négociés dans tous les secteurs et ont été assortis de calendriers relatifs à la suppression de la ségrégation dans l'emploi ; des indemnités familiales ont été négociées afin que le taux de remplacement du salaire soit porté à 100 pour cent. Selon ces experts, "la négociation sur l'égalité des rémunérations et l'égalité des chances dans l'emploi fait partie des attributions des syndicats".

Les participants d'autres pays de l'OCDE où le taux de syndicalisation est particulièrement faible chez les femmes, ont tempéré cet optimisme en signalant combien il est difficile d'organiser les employés, en particulier les femmes qui travaillent à temps partiel ou occasionnellement.

Certaines questions ont aussi prêté à controverse. La représentante des Pays-Bas a estimé que le partage du travail était un moyen efficace de créer des emplois et de favoriser l'égalité des chances dans l'emploi. Elle a évoqué le fait qu'aux Pays-Bas, le volume de travail en 1990 était le même que dans les années 60, mais qu'un plus grand nombre d'actifs occupaient un emploi. Il existait en fait de multiples façons de redistribuer l'emploi en réduisant le temps de travail : réduction générale de la durée normale du travail, partage de postes, travail à temps partiel... Il est à noter que les Pays-Bas sont le pays de l'OCDE où la proportion des femmes occupées à temps partiel est la plus forte. L'égalité des chances par un partage du travail est subordonné à plusieurs conditions. La législation du travail et les accords collectifs devraient garantir le même traitement à toutes les formes d'emploi en ce qui concerne la sécurité sociale, la sécurité de l'emploi, les avantages annexes, les droits que confère l'ancienneté et la participation à la prise de décisions. Il faudrait de plus une politique des revenus qui encourage la flexibilité du temps de travail en apportant une compensation quand le revenu tiré du travail est peu élevé (par exemple au travers d'un crédit d'impôt négatif, d'un revenu minimum garanti, de l'indemnisation des congés parental, formation et congé au titre de soins dispensés à des parents âgés) et en

augmentant le coût du travail permanent à temps complet, en particulier celui des heures supplémentaires (par exemple par des cotisations progressives aux caisses de sécurité sociale). D'autres participants ont estimé que le partage du travail était une stratégie dangereuse qui laissait aux employeurs une trop grande latitude pour créer des emplois précaires. Faute de temps, il a été impossible d'approfondir la discussion et de parvenir à un consensus.

Une autre question non résolue ayant prêté à controverse a porté sur la décentralisation des négociations salariales. L'argument invoqué en faveur de la décentralisation est le souci d'établir une correspondance de niveau dans les structures. A l'individualisation et à la différenciation croissante des intérêts des travailleurs (et sans doute aussi parmi les employeurs) doit correspondre une différenciation des négociations à l'échelon de l'entreprise ou au niveau local. Les arguments avancés contre une décentralisation plus poussée sont le danger d'une désolidarisation, voire d'une concurrence féroce, et la création d'obstacles à la mobilité entre les professions, les entreprises ou les branches d'activité. On pourrait sans doute résoudre cette divergence, du moins en partie, en établissant une distinction plus nette entre les moyens (niveau de négociation) et les effets (flexibilité, notamment). Les négociations à l'échelon central, par exemple, pourraient porter essentiellement sur des objectifs généraux ou des normes minimales, laissant à l'entreprise, voire aux individus, le soin d'une mise en oeuvre souple. Là encore, les participants disposaient de trop peu de temps pour approfondir la question et résoudre la controverse.

4.3 Les syndicats et les femmes

Les femmes sont-elles bien représentées par les syndicats ? Ce n'est pas le cas, comme il ressort clairement des sections précedentes. Il n'y a aucune raison a priori pour que les syndicats soient très différents des autres institutions de la société. Il n'est pas justifié d'attendre des syndicats qu'ils se fassent les champions de la cause des femmes, dès lors que l'on reconnaît que les problèmes relatifs à l'égalité des sexes dépassent manifestement le champ d'action des syndicats proprement dits : les inégalités qui prévalent dans la société touchent les femmes bien avant qu'elles n'arrivent sur le marché du travail et n'adhèrent à un syndicat (Cook et al. 1984:314-5).

Toutefois, au fur et à mesure que la discrimination est éliminée au stade qui précède l'entrée dans la vie active (notamment au niveau du système éducatif) et que les femmes s'intégrent davantage au monde du travail, les syndicats sont de plus en plus confrontés à la nécessité d'assumer des responsabilités dans ce domaine s'ils veulent être à la pointe de l'innovation sociale. Les participants ont estimé que les syndicats devraient ouvrir la voie, ne serait-ce que pour conserver ou accroître le nombre de leurs adhérents.

Par le passé, les syndicats se sont souvent alliés avec les employeurs en tenant les femmes à l'écart des emplois qualifiés et bien rémunérés préservant ainsi la main-d'oeuvre masculine stable. Dans ce rôle défensif, ils épousaient deux principes : protéger les femmes des rigueurs du travail en usine et maintenir les salaires des hommes à un niveau suffisamment élevé pour que ceux-ci puissent subvenir aux besoins de leur famille. Les autres questions touchant les femmes ont été reléguées au bas de l'échelle des priorités. De ce

fait, c'est souvent vers les mouvements féministes que les syndicalistes militant ou voulant militer pour cette cause se sont tournés pour obtenir conseils et appui. Les évolutions récentes témoignent toutefois généralement d'une amélioration des conditions d'emploi des femmes là où les syndicats sont solidement représentés (Dickens/Townley/Winchester 1988:66).

Selon une théorie, les écarts de salaire selon le sexe sont la conséquence logique de la sous-représentation des femmes dans les syndicats (ainsi que dans les organisations patronales), ce que les données empiriques semblent corroborer : d'après une comparaison internationale, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est, en moyenne, d'autant plus prononcé que le taux de syndicalisation des hommes est élevé par rapport à celui des femmes (Sap 1992). Si l'on s'en tient à cette théorie, qui paraît tout à fait plausible, la première chose à faire pour atténuer les écarts de salaire selon le sexe serait d'inciter les femmes à adhérer aux syndicats et aux organisations patronales.

Une étude des progrès et des caractéristiques de la syndicalisation montre que -- à la différence des hommes -- la part relative des femmes dans les syndicats a augmenté plus vite que leur part relative dans l'emploi (de 25 à 31 en moyenne entre 1970 et 1988). Ce phénomène tient à des facteurs essentiellement structurels : les femmes sont entrées dans des secteurs, en particulier le secteur public, qui ont tendance à être plus fortement syndiqués que ne le sont les emplois féminins traditionnels dans l'agriculture, les services domestiques et le commerce de détail. Si les femmes sont toujours moins nombreuses à être syndiquées que les hommes, ce n'est pas parce qu'elles sont des femmes, mais parce qu'elles travaillent dans des professions et des branches d'activité où l'implantation syndicale est faible ; leur concentration dans des petites entreprises et des emplois à temps partiel contribue aussi à maintenir le taux de syndicalisation féminine à un niveau sensiblement bas (OCDE 1991a : 115-7).

Les participants ont convenu que les femmes devraient exercer plus de pouvoir dans les syndicats. "Les hommes ne renonceront pas à leur pouvoir ; les femmes devront briguer des mandats ; elles doivent s'impliquer", a déclaré la Présidente de la réunion. Toutefois, d'autres experts ont fait remarquer qu'il faudra beaucoup de temps pour que l'on trouve suffisamment de femmes dans le rôle de négociateur ; dans l'intervalle, il est essentiel que les femmes puissent exercer un contrôle collectif, sous une forme ou une autre, sur les négociateurs masculins. Ceci revêt d'autant plus d'urgence que les femmes semblent se désintéresser des syndicats qui restent des bastions masculins, comme l'a fait remarquer une syndicaliste française.

Il a été souligné qu'une meilleure représentation des femmes dans les organisations syndicales à tous les niveaux, en particulier aux postes de direction, est une condition nécessaire, mais non suffisante. Dans l'exemple scandinave, par exemple, les syndicats ont intégré les questions concernant les femmes (du moins indirectement) en faisant pression pour une politique de solidarité salariale et le développement des services publics et des crèches. Pourtant les résultats sont loin d'être entièrement positifs. Tout en contribuant pour beaucoup à accroître l'autonomie financière des femmes, cette politique a créé une étroite dépendance vis-à-vis de l'Etat ("patriarcat de l'Etat") et accentué la ségrégation professionnelle et sectorielle (Allén 1992). Bien que les femmes soient mieux représentées du point de vue

quantitatif, la structure qualitative des emplois féminins dans la plupart des secteurs syndiqués reflète plus ou moins la même ségrégation verticale et horizontale observée sur le marché du travail national.

A l'avenir, les syndicats devront élargir le champ des intérêts qu'ils défendent et concevoir des stratégies adaptées pour aborder de façon explicite les questions relatives à l'égalité des chances dans les négociations. Jusqu'ici, pour autant même qu'ils aient été évoqués, les problèmes relatifs à la situation des femmes sont restés à l'arrière-plan. L'embauche et l'avancement, la formation, le salaire et les avantages annexes, le congé parental et le congé au titre des soins aux enfants ou aux personnes âgées sont des questions qui non seulement relèvent de l'égalité des chances, mais répondent à des intérêts stratégiques. Un moyen plus efficace d'agir en faveur de l'égalité des chances serait probablement de définir cette cause comme un élément essentiel d'une stratégie globale et de reconnaître ainsi qu'il s'agit d'une condition nécessaire à la réussite de l'ajustement. Cela apparaît d'autant plus important alors même que les syndicats doivent trouver des réponses appropriées à la pression croissante exercée par des mutations structurelles rapides.

Les stratégies des syndicats devraient consister notamment à faire bouger les pouvoirs publics et les employeurs. Les syndicats y parviendront d'autant mieux qu'ils auront commencé eux-mêmes à mettre en oeuvre les principes de l'égalité des chances dans leurs propres structures -- en fixant des objectifs et un calendrier définissant les progrès à accomplir pour que l'influence et le pouvoir des femmes s'élargissent.

BIBLIOGRAPHIE

Allén, Tuovi 1992. "The Nordic Model of Gender Equality in the Labour Market". Communication présentée à la Fourth Annual International Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), 27-29 mars, Graduate School of Management, University of California, Irvine, polycopié.

Azevedo, Ross E./Roth, Lawrence 1992. "Some Further Thoughts on the Economics of Comparable Worth". Communication présentée à la Fourth Annual International Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), 27-29 mars. Graduate School of Management, University of California, Irvine, polycopié.

Au-delà des apparences, 1990. Rapport du Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique. **Ottawa, Centre d'édition du gouvernement du Canada**, vol.I-IV.

Christopherson, Susan 1991. *Le secteur des services : un marché du travail pour les femmes?* Paris, OCDE/GD(91)212.

Cook, Alice/Lorwin, Val R./Kaplan Daniels, Arlene 1984. *Women and Trade Unions in 11 Industrialized Countries.* Philadelphia : Temple University Press.

Dickens, Linda/Towney, Barbara/Winchester, David 1988. *Tackling Sex Discriminatin Through Collective Bargaining. The impact of section 6 of the Sex Discrimination Act 1986,* Manchester.

Dürk, Barbara 1991. "Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht Frauen im öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten", dans WSI-Mitteilungen, 12:724-733.

Commission des Communautés Européennes, 1990. *Childcare in the European Communities 1985-1990,* Women of Europe supplements n°31, août, polycopié.

Euzeby, A. 1988. "Social Security and Part-Time Employment", dans : International Labour Review, Vol.127, N° 5, 545-556.

BIT 1989. Bureau international du travail. *Part-Time Work. Conditions of Work Digest,* Vol.8, 1, Genève.

Mahnkopf, Birgit 1991. *A Modernization Approach of German Trade Unions; Further Training through Collective Bargaining,* Discussion Paper FS I 91-2, Wissenschaftzentrum, Berlin.

Maier, Friederike 1991. *L'emploi à temps partiel.* OCDE, Paris, OCDE/GD(91)211.

Maier, Friederike 1992. *The Regulation of Part-Time: A Comparative Study of Six EC-Countries,* Discussion Paper FS I 91-9, Wissenschaftszentrum, Berlin.

Miller, Joyce 1991. *Coordinating Work and Family: Contingent Work and Family Services.* Commentaires destinés au Groupe d'experts de haut niveau de l'OCDE sur les femmes et le changement structurel dans les années 90, polycopié.

Mosley, Hugh/Schmid, Günther 1992. *Public Services and Competiveness.* Discussion Paper FS I 92-5, Wissenschaftszentrum, Berlin.

OCDE 1988. *Perspectives de l'emploi 1988,* Paris: OCDE.

OCDE 1991. *Perspectives de l'emploi 1991,* Paris OCDE.

OCDE 1991a. *Conduire le changement structurel. Le rôle des femmes.* **OCDE** : Rapport d'un Groupe d'experts de haut niveau au Secrétaire général, Paris.

Rantalaiho, Liisa/Julkunen, Raija 1992. "The Consequences of Social and Economic Changes in Europe for the Position of Women: Analysis, Strategies, and Methods". Communication présentée à la Conférence on Equality between Women and Men in a Changing Europe, Poznan (Poland), 31 mars-2 avril 1992, polycopié.

Sap, Jolande 1992. "Gender Differences in Wages, Unions, and Bargaining Theory", Communication présentée au Working Group on Population Economics, lors de la 26ème réunion de la German Society for Population Sciences, Berlin, 19-21 février, polycopié.

Sorrentino, Constance 1990. "The Changing Family in International Perspective", dans: Monthly Labor Review, mars, 41-58.

Schmid, Günther 1991. *Les femmes dans le secteur public,* OCDE/GD(91)213, Paris.

Schmid, Günther 1992. *Equality and Efficiency in the Labour Market,* Discussion Paper FS I 92-1, Wissenschaftszentrum, Berlin.

Tilly, Chris 1992. "Dualism in Part-Time Employment", dans Industrial Relations. 31, 2:330-347.

ANNEXE I

LISTE DES PARTICIPANTS

Experts syndicaux

DEBRULLE Mme Andrée	Collaboratrice, Service d'Etudes Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC)	BELGIQUE
CARBONNEAU Mme Claudette	Vice-Présidente Confédération des syndicats nationaux (CSN)	CANADA
BAASTRUP Mme Lisbeth	Economiste, Conseil des salariés et fonctionnaires (FTF)	DANEMARK
HANSEN M. Jörgen Freddy	Economiste, Confédération danoise des syndicats (LO-Danemark)	
JUNGE Mme Kirsten	Section Emploi et formation Confédération danoise des syndicats (LO-Danemark)	DANEMARK
MILLER Mme Joyce	Vice-Présidente Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (ACTWU/AFL-CIO)	ETATS-UNIS
	Présidente de la réunion	
PARTINEN Mme Riitta	Secrétaire pour les questions relatives à l'égalité. Confédération finlandaise des syndicats (SAK)	FINLANDE
OUIN Mme Béatrice	Secteur Egalité professionnelle Confédération française démocratique du travail (CFDT)	FRANCE
MAGNE Mme Eliane	Membre, Commission féminine confédérale Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	FRANCE
BARRIEE Mme Liliane	Membre, Commission féminine confédérale Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	FRANCE
JUN Mme Laurence	Assistance confédérale Force Ouvrière (CGT-FO)	FRANCE
GAECHTER Mme Sylvaine	Conseillère technique, Fédération de l'Education Nationale (FEN)	FRANCE

NOLAN Mme Margaret	Equality Officer Irish Congress of Trade Unions (ICTU)	IRLANDE
DONAGGIO Mme Franca	Coordinatrice nationale, Confédération Générale Italienne du Travail (CGIL)	ITALIE
FUSCAGNI Mme Stefania	Présidente du Comité de coordination des femmes Confédération italienne des syndicats (CISL)	ITALIE
MOMII Mme Hiroko	Directeur adjoint du Centre pour la réduction du temps de travail Confédération japonaise des syndicats (RENGO)	JAPON
MORIN Mme Aase	Confédération norvégienne des syndicats (LO-Norvège)	NORVEGE
PASSCHIER Mme Catelene	Département des affaires féminines Fédération des syndicats néerlandais (FNV)	PAYS-BAS
STOLWYK Mme José	Département des affaires féminines Syndicat démocrate-chrétien des Pays-Bas (CNV)	PAYS-BAS
CARLSSON Mme Boel	Chargée de la politique familiale et des questions relatives à l'égalité Confédération des syndicats suédois (LO-Suède)	SUEDE
KJÖLLER Mme Else	Responsable de l'égalité Confédération suédoise des employés (TCO)	SUEDE
MEIER Mme Margrit	Secrétaire, Union syndicale suisse (USS)	SUISSE
BYRNE Mme Catherine	Assistante, Commission des femmes Confédération européenne des syndicats (CES)	
BRUCE Mme Carol	Chargée des affaires féminines Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des industries diverses (ICEF)	
ELLIS Mme Valérie	Vice-Présidente Internationale des services publics (ISP)	

TAYLOR Mme Adrienne	Membre de la Commission des femmes Internationale des services publics (ISP)

Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE (TUAC)

EVANS M. John	Secrétaire général
McCLELLAND M. Stephen	Assistant auprès du Secrétaire général
BOTSCH M. Andreas	Assistant auprès du Secrétaire général
DURAND Mme Yolande	Assistante administrative

RAPPORTEUR

SCHMID M. Günther	Université libre de Berlin Directeur, Wissenschaftszentrum, Berlin

Secrétariat de l'OCDE

Direction de l'Education, de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales

GARONNA M. Paolo	Directeur adjoint
CORÉ Mme Françoise	Administrateur principal, Division des migrations internationales et des politiques du marché du travail
WURZBURG M. Gregory	Administrateur principal, Division de l'éducation et de la formation
TERGEIST M. Peter	Administrateur, Division des affaires sociales et des relations professionnelles

Service de la gestion publique

MAGUIRE Mme Maria	Administrateur principal, Gestion des ressources humaines

Division des relations extérieures

BERNIER M. Georges	Chef de Division
LAHNER M. Herbert	Adjoint au Chef de Division
MEYERSOHN Mme Janine	Assistante

Consultante

WASHINGTON Mme Sally	Direction des statistiques

ANNEXE II

Documents de base

OCDE

Conduire le changement structurel. Le rôle des femmes. 1991. Rapport d'un groupe d'experts de haut niveau au Secrétaire général.

Les femmes et la restructuration de l'emploi : L'emploi à temps partiel, par Friederike Maier. OCDE/GD(91)211.

Les femmes et la restructuration de l'emploi : Le secteur des services : un marché du travail pour les femmes ? par Susan Christopherson. OCDE/GD(91)212.

Les femmes et la restructuration de l'emploi : Les femmes dans le secteur public, par Günther Schmid. OCDE/GD(91)213.

Salaire égal pour un travail de valeur comparable : L'expérience des pays industrialisés. 1991. Politique du marché du travail et politique sociale, Documents hors série N° 6.

Perspectives de l'emploi (publication annuelle)

CISL (Bruxelles)

L'égalité : Défi continu -- les stratégies du succès (1991).