

International Review of Community Development Revue internationale d'action communautaire



Les temps modernes de la discrimination Discrimination in the modern era Los tiempos modernos de la discriminación

Margaret Maruani

Number 25 (65), Spring 1991

Le travail : autres réalités, autres regards

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1033912ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1033912ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)

2369-6400 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Maruani, M. (1991). Les temps modernes de la discrimination. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (25), 87–92. <https://doi.org/10.7202/1033912ar>

Article abstract

Employing survey results and statistical sources, this article attempts to determine women's status on the labour market by asking two questions: what has led to the sharp rise in the level of female activity over the past thirty years? And why is discrimination still occurring today? Three themes emerge from these questions: increased female involvement in the active workforce, the social bases of women's deskilling, and the origins of discriminatory job types.

Les temps modernes de la discrimination

M. Maruani

Le labeur des dames, dans la France des années 1990, c'est 10,5 millions de femmes actives, 7,7 millions de salariées, 44 % des actifs (CIDF-INSEE, 1989). Du côté des filles, la réussite scolaire domine : 56 % des bacheliers sont des bachelières ; 65 % des titulaires d'une licence sont de sexe féminin. À l'inverse, parmi les rangs des sans-diplôme, les hommes sont majoritaires : 56 % (Affichard et Amat, 1984).

Au bout de ces statistiques en vrac, verrait-on se profiler l'égalité professionnelle, la disparition progressive de ces discriminations anachroniques qui nous encombrant depuis si longtemps ? Ce serait une lecture bien optimiste (ou bien sélective) de la réalité sociale : un chiffre en cache toujours un autre. Car le labeur des dames, c'est aussi 1,3 million de chômeuses (55 % des chômeurs),

six femmes sur dix à moins de 6500 francs par mois, 83 % des travailleurs à temps partiel, etc. (CIDF-INSEE).

Face à ces constats contradictoires, deux questions s'imposent, questions de recherche sur lesquelles on n'a pas fini de chercher :

— Qu'est-ce qui, depuis trente ans, a fait s'envoler les taux d'activité féminine ?

— Qu'est-ce qui, aujourd'hui encore, fait tourner la discrimination ?

Activité et emploi : les courbes féminines ne sont plus ce qu'elles étaient

Six millions et demi de femmes actives dans les années 1960, 10,5 millions aujourd'hui. Comment, pourquoi en est-on arrivé là ? Comment sommes-nous passés d'une situation d'hégémonie

masculine sur le marché du travail (6,5 millions de femmes et 13 millions d'hommes actifs en 1962 selon les enquêtes INSEE sur l'emploi) à un point de quasi-équilibre (10,5 millions de femmes et 13,5 millions d'hommes actifs en 1990) ?

Pour comprendre comment s'est opérée cette féminisation de la population active, il faut tout d'abord regarder qui sont les quatre millions de femmes qui, en l'espace de trois décennies, ont envahi le marché du travail (Maruani, 1985).

Ce sont des salariées, tout d'abord. La croissance du salariat a été beaucoup plus spectaculaire pour les femmes que pour les hommes : entre 1962 et 1982, l'emploi salarié a augmenté de 16 % pour les hommes et de 57 % pour les femmes (INSEE, 1982). Ce sont aussi des enseignantes,

des employées, des fonctionnaires, c'est-à-dire des salariées du tertiaire. La tertiarisation de la société a profité aux femmes. En France, comme dans la plupart des pays européens, trois femmes sur quatre travaillent dans les services (Commission des Communautés européennes, 1989).

Ce sont des mères de famille enfin. Ces vingt-cinq dernières années ont été marquées par une profonde mutation des comportements d'activité féminins. Autrefois discontinue, marquée par des arrêts de travail entre 25 et 40 ans, la courbe d'activité des femmes a changé de forme. Comme celle des hommes, elle est devenue continue : la majorité des femmes, qu'elles aient des enfants ou pas, ne s'arrêtent pas de travailler. C'est le travail des femmes de 25 à 40 ans qui a fait exploser les taux d'activité féminins. C'est dans ces classes d'âge, qui autrefois constituaient les « classes creuses » de l'activité féminine, que l'on rencontre désormais les taux d'activité les plus élevés. Chez les femmes de 30 ans, par exemple, les taux ont quasiment doublé, passant de 40 % en 1962 à 73 % en 1989 (INSEE, enquêtes sur l'emploi).

Cette évolution des comportements d'activité féminins marque le passage d'un modèle à un autre. Aujourd'hui, pour les femmes, le modèle dominant n'est

plus celui du choix (travailler ou avoir des enfants), ni celui de l'alternance (travailler, s'arrêter, retravailler), mais celui du cumul. En fait, au fil des années et des recensements, on voit se profiler une homogénéisation des comportements d'activité masculins et féminins.

La crise de l'emploi n'a freiné aucune de ces mutations. Depuis près de quinze ans maintenant, les taux d'activité des femmes augmentent (de 41 % en 1975 à 46 % en 1989) avec la même régularité que ceux des hommes diminuent (de 72 % en 1975 à 64 % en 1989) (INSEE, enquêtes sur l'emploi). Crise ou pas, les femmes continuent donc d'envahir le marché du travail en rééquilibrant à leur profit la composition de la population active, phénomène qui se vérifie, là aussi, dans la quasi-totalité des pays de la Communauté européenne. En France, entre 1975 et 1989, le marché du travail a accueilli 2 millions d'actifs supplémentaires... dont 1,9 million de femmes (INSEE, enquêtes sur l'emploi). Seule la grammaire, ici, oblige à écrire « actifs » au masculin.

Doit-on en conclure que nous sommes au seuil de l'égalité professionnelle ? Qu'après des décennies de contingence nous avons atteint le temps de l'inflexibilité ? Inflexibilité de l'activité féminine, certes. C'est indéniable. Mais aussi ténacité des discriminations, résurgences de nouvelles formes d'inégalité. Si la crise de l'emploi n'a pas, comme en d'autres temps, chassé les femmes de l'emploi, elle a durci les inégalités, accentué la vulnérabilité du deuxième sexe aux intempéries du marché du travail. À une époque marquée par l'irrésistible ascension de l'emploi des femmes, les mécanismes de la discrimination continuent de fonctionner à plein régime. Au moment où les

femmes rattrapent un retard historique — le déclin de l'activité féminine tout au long de la première moitié du XX^e siècle —, on voit se recréer des différences qui vont à contre-courant de ce mouvement.



Travail et qualification : la discrimination récurrente

Des différences récurrentes et anachroniques, tout d'abord. La féminisation du marché du travail ne s'est pas accompagnée d'une réelle mixité du monde du travail. Les professions féminisées ont continué de se féminiser pendant que les métiers d'hommes sont restés des forteresses masculines. Les quelques-unes qui se sont faufilées dans des secteurs masculins et qui, à force de ténacité, font un « travail d'homme » — ou, à force d'endurance, une carrière « comme les hommes » — ne changent rien au tableau d'ensemble.

C'est cette ségrégation entre secteurs, branches, métiers masculins et féminins qui explique que demeurent ces incompréhensibles inégalités de salaire. Les hommes ont un salaire moyen supérieur de 30 % à celui des femmes. Six femmes sur dix gagnent moins de 6 500 francs par mois, alors que ce n'est le cas que pour quatre hommes sur dix (Cases et Lollivier, 1989). Il s'agit là de moyennes qui comparent l'ensemble des salaires. Mais si l'on compare « à

travail égal», à poste de travail égal dans une même entreprise, l'inégalité devient quasi inexistante : 2 % à 3 % selon les endroits. Comment comprendre l'écart entre ces 3 % et ces 30 % ? Car, après tout, « à travail égal, salaire égal ». Ce vieux slogan désormais inscrit dans la loi fait l'impasse sur un « détail » : les hommes et les femmes ne font pas le même travail. Parce qu'ils n'ont pas les mêmes qualifications, n'exercent pas dans les mêmes secteurs d'activité, n'occupent pas les mêmes métiers. Ou bien encore, lorsqu'ils font le même travail, c'est la valeur de ce travail qui ne leur est pas reconnue de la même façon.

En fait, c'est le travail égal qui n'existe toujours pas. C'est le travail qui se constitue comme différent selon qu'il est effectué par des hommes ou par des femmes. Or, pour saisir ce travail inégal, il faut remonter à l'analyse de la qualification.

La qualification : tout part de là. Tout, c'est-à-dire les « qualités » que l'on accorde ou que l'on refuse à un travail et, donc, le salaire, la position dans la hiérarchie socio-professionnelle, le statut au travail. Analyser la construction des différences de sexe dans le travail, c'est se pencher sur les processus de production — d'invention — de la qualification. Car c'est dans la définition même de la qualification que se créent les discriminations : au nom de quoi et de qui décrète-t-on que tel travail est qualifié et que telle tâche ne l'est pas ? Comment se fait-il que l'essentiel des métiers qualifiés soient masculins alors que la plupart des travaux féminins sont « sans qualité » ?

Pour tenter de comprendre ce phénomène, je partirai d'un exemple en forme de caricature : le conflit des clavistes d'un quotidien régional, le *Clavier enchaîné* (pseu-

donyme, bien sûr). Un conflit pour l'égalité des salaires qui, de fait, porte sur la définition du travail et la reconnaissance de la qualification.

Rapidement, voyons les faits (pour une présentation complète, voir Maruani et Nicole, 1989). Au *Clavier enchaîné*, le 18 octobre 1983, soixante-huit clavistes déclarent la grève. Une grève simple. Des revendications évidentes : égalité de salaire, égalité de traitement. Une situation classique : des femmes payées à un salaire inférieur à celui des hommes pour un travail similaire.

Au-delà de l'anecdote et des épisodes à rebondissements d'une tumultueuse « affaire », cet exemple constitue un concentré de l'ensemble des mécanismes sociaux qui sont à l'œuvre dans la production de la différence entre hommes et femmes.

La différence ? Quelle différence ?

La différence entre des femmes (les clavistes) qui tapent des textes et s'auto-corrigent, assises devant un clavier ordinateur et des hommes (les correcteurs) qui tapent et (ou) corrigent des textes, assis devant un clavier ordinateur. Hormis ce travail similaire, tout les sépare. Tout distingue ces jeunes femmes issues des écoles de dactylos de ces anciens typos reconvertis à l'ordinateur mais qui restent, en leur âme et conscience, ouvriers du livre.

Tout, qu'est-ce à dire ?

Les salaires : elles gagnent deux à trois mille francs de moins qu'eux. Les rythmes de travail : elles sont au rendement, eux travaillent « en conscience » (ce système donne au salarié la totale liberté de penser son temps et l'organisation de son travail ; il est responsable d'une production qu'il doit fournir, mais libre de son temps et de ses modes opératoires). Les temps de pause : elles

ont droit à vingt minutes par jour, eux à dix minutes par heure. Le contrôle des horaires : elles terminent à heure fixe, eux partent quand ils ont fini leur travail. Le contrôle social : elles sont commandées, eux pas.

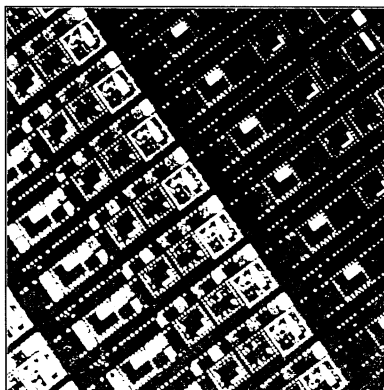
Ici donc, pour un travail de valeur égale, tout est inégal. Comment en est-on arrivé là ? Comment des typos et des dactylos se retrouvent-ils à faire presque le même travail avec des salaires et des qualifications différentes ? Cela a pris quinze ans. Quinze ans où lentement, mais sûrement, on a construit la différence entre le travail des hommes et celui des femmes, entre la professionnalité des uns et la déqualification des autres.

Tout a commencé en 1969, lorsque les premières clavistes ont été embauchées au *Clavier enchaîné* pour travailler sur de nouvelles machines : les ordinateurs. C'est donc avec l'informatique que les femmes sont arrivées dans le monde fermé des « typos ». Pour autant, elles ne sont pas devenues typotes et la nuance est de taille : bien que faisant, à quelques détails près, le même travail que les hommes (les typos), les femmes (les clavistes) sont d'emblée définies comme employées non qualifiées. Tout au long du processus d'informatisation et au fur et à mesure que de nouvelles clavistes sont embauchées, on conservera et recréera cette différence entre tâches, qualifications, salaires masculins et féminins. L'alibi majeur de cette discrimination, c'est la formation. Pour les « ouvriers du livre », les clavistes n'en ont aucune puisqu'elles n'ont pas fait l'École du livre. Or la photocomposition impose l'écran et le clavier pour tous et pulvérise ainsi l'ancien savoir-faire nécessaire dans la production traditionnelle.

L'histoire du *Clavier enchaîné* montre un processus contradictoire. D'un côté, une offre d'emploi en direction des femmes se crée. Il y a des emplois féminins là où auparavant il n'y avait de travail que pour les hommes. Mais, d'autre part, c'est toujours par le biais de la spécificité que l'on emploie les femmes. Il a suffi qu'à chaque étape du processus de modernisation on crée une petite différence entre les tâches féminines et masculines pour que se maintienne le fossé entre un métier masculin qualifié et des fonctions féminines déqualifiées. La qualification apparaît ainsi comme une construction sociale sexuée : la distinction masculin-féminin constitue l'axe central autour duquel se constitue la notion même de qualification.

Car, ici comme ailleurs, la définition des qualifications n'est pas une opération technique. C'est le résultat de conflits et de négociations entre groupes sociaux, c'est l'aboutissement d'un marchandage social. Or, c'est de ce conflit-là que les femmes sortent bien souvent perdantes. C'est leur travail qui est défini comme « sans qualité ». Car la question que l'on s'est posée à propos des clavistes et des correcteurs peut se répéter à l'infini : pourquoi la saisie est-elle non qualifiée alors que la correction l'est ? Pourquoi, dans la confection, la couture (ouvrage de

dame) est-elle non qualifiée alors que la coupe (métier d'homme) l'est ? Si les infirmières étaient aussi peu qualifiées que ce qui est inscrit sur leur bulletin de salaire, qu'advierait-il des malades ? Pourquoi le savoir-faire des O. S. de l'électronique, ces irremplaçables « doigts de fée », est-il une non-qualification ? Etc.



Chômage et sous-emploi : les nouvelles frontières de la division sexuelle du marché du travail

Parallèlement à ces phénomènes connus et repérés depuis longtemps se développent actuellement de nouvelles formes de discrimination nées de la crise de l'emploi. Bien sûr, les taux d'activité féminins ont vaillamment résisté à cette crise. Mais dans l'activité il y a le chômage et le sous-emploi. Or sur ces deux fronts, les femmes sont aux avant-postes.

Le chômage, tout d'abord. Toujours plus pour les femmes : le constat est sans appel. Sur les 2 308 000 chômeurs (au sens du BIT) que compte la France en 1989, on recense 1 326 000 femmes et 982 000 hommes. Sur 100 chômeurs, 55 chômeuses. Quant au taux de chômage féminin (12,9 %), il représente près du double de celui des hommes (6,8 %) (CNIDF-INSEE, 1989). Quel que soit l'indicateur retenu,

les statistiques du chômage montrent que les femmes paient au prix fort leur maintien sur le marché du travail.

Depuis les années 1975, les taux de chômage féminins sont régulièrement plus élevés que ceux des hommes. Avec l'installation d'un chômage massif, cet écart n'a fait que s'accroître. La stabilisation que l'on observe depuis deux ans — stabilisation à un niveau élevé, autour de 2,5 millions de chômeurs — est le résultat de deux mouvements inverses : diminution du chômage masculin, augmentation du chômage féminin. C'est bien cela qui inquiète. Qu'il y ait un écart, que les femmes soient plus défavorisées, on a l'habitude pourrions-nous dire. Mais que l'écart se creuse juste au moment où l'on aperçoit le bout du tunnel, voilà qui laisse perplexe. Car, on le sait maintenant, la reprise de l'emploi profite moins aux femmes. Des facteurs conjoncturels peuvent expliquer ce mouvement : depuis deux ans, les secteurs créateurs d'emplois sont précisément ceux où ça manque de femmes (les biens intermédiaires, les biens d'équipement, le BTP, etc.). Mais au-delà, doit-on craindre, pour l'avenir, un durcissement de cette tendance ?

Le second point d'interrogation se nomme sous-emploi. Et, plus précisément, travail à temps partiel. De toutes les formes particulières d'emploi, le temps partiel est celle qui occupe le plus de monde en France aujourd'hui : sur les 4,5 millions d'actifs occupant une forme d'emploi « non traditionnelle », on compte 2,5 millions de personnes travaillant à temps partiel (INSEE, enquête sur l'emploi de mars 1989 ; voir Lacroix, 1989). Or, dans le débat sur la crise de l'emploi, la flexibilité, la précarité, le partage du travail, on oublie que la figure centrale des formes particulières d'emploi, aujourd'hui,

c'est le temps partiel, qui emploie plus de salarié(e)s que tous les contrats à durée déterminée, intérim, TUC et SIVP réunis. En fait, le travail à temps partiel est le principal statut d'emploi créé depuis la crise. Son essor constitue une des tendances lourdes de l'évolution du marché du travail depuis dix ans : 1,6 million d'actifs à temps partiel en 1980, 2,5 millions aujourd'hui ; une femme sur six travaillait à temps partiel en 1978, contre près d'une sur quatre aujourd'hui (INSEE, enquête sur l'emploi de mars 1989).

Mais cette expansion est probablement trop soudaine pour être honnête. Car le travail à temps partiel est également la forme d'emploi la plus discriminante : 83 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes. 23 % des femmes et 3 % des hommes travaillent à temps partiel. On peut retourner les chiffres comme on veut, qui dit temps partiel pense femme. Aucune autre forme d'emploi — aucune autre forme de chômage — n'est à ce point sexuée. En regardant les statistiques européennes, on pourrait même dire que la discrimination est constitutive de cette forme d'emploi : le taux de féminisation du travail à temps partiel, dans l'Europe des douze, varie entre 76 % et 90 % (Meulders et Plasman, 1989).

En se développant, le temps partiel a accentué la logique ségrégative de l'activité féminine. Concentration, féminisation, déqualification : telles sont les principales caractéristiques des emplois à temps partiel aujourd'hui. La pratique du temps partiel est très inégalement répartie dans les professions et catégories sociales. Ou plus exactement, elle est concentrée dans certains groupes socio-professionnels : plus de la moitié des femmes à temps partiel sont employées.

Parmi les ouvrières qui pratiquent le temps partiel, une sur deux fait des travaux de ménage pour une entreprise de nettoyage. Enfin, dans le secteur privé, la plupart des employées à temps partiel, lorsqu'elles ne font pas du nettoyage, sont vendeuses ou caissières. En fait, le temps partiel s'est développé là où il y a beaucoup de femmes, dans les secteurs qui constituent les bastions de l'emploi féminin.

Comment comprendre ces faits et ces chiffres ? S'agit-il, comme nous le suggèrent la rumeur publique et l'air du temps, d'une soudaine explosion de la « demande » féminine de travailler à temps partiel ? Si tel était le cas, il faudrait tenter de savoir pourquoi et comment cette providentielle demande s'exprimerait plus aujourd'hui, en période de crise de l'emploi, qu'hier, aux temps de prospérité, voire de pénurie de main-d'œuvre ? S'agit-il, à l'inverse, d'un subit engouement des entreprises pour cette forme d'emploi ? En d'autres termes, où se situent l'impulsion et l'initiative ? Est-ce du côté de l'offre ou du côté de la demande qu'il faut regarder ?

Lorsque l'on analyse les modalités d'utilisation du temps partiel par les entreprises et par les salarié(e)s, on se rend compte que, au rendez-vous du temps partiel, l'offre et la demande se croisent sans vraiment se rencontrer (Maruani et Nicole-Drancourt, 1989 ; Maruani et Nicole, 1989). Car derrière le terme générique de « travail à temps partiel » se cachent deux logiques sociales fondamentalement divergentes :

— l'emploi partiel (exemple, le mi-temps de la caissière de prisunic) : il s'agit là de créations d'emploi à temps partiel à l'initiative de l'employeur et imposées aux salarié(e)s. L'emploi partiel est une forme d'emploi et non un

aménagement du temps de travail. Il contribue à une redéfinition du statut du travail et de l'emploi. Son développement obéit à une logique du marché et non aux demandes des salariés ;

— le travail à temps réduit (exemple, le mercredi libre des fonctionnaires), à l'inverse, est une transformation du contrat de travail, à l'initiative du salarié. C'est un aménagement du temps de travail, volontaire et réversible.

Tout le discours sur le temps partiel traite de cette seconde modalité — le travail à temps réduit — alors que dans la réalité, c'est la première — l'emploi partiel — qui se développe pour être aujourd'hui largement majoritaire : dans des secteurs entiers de l'économie, on voit se développer des offres d'emplois à temps partiel qui sont proposées à des femmes (ou à des jeunes) qui les acceptent faute de mieux, en attendant d'avoir un emploi à temps plein. Or, ces emplois à temps partiel pour les femmes se développent au détriment des emplois à temps plein : depuis 1982, l'évolution de l'emploi salarié féminin reste positive parce que se créent quatre emplois à temps partiel quand disparaît un emploi à temps complet (Belloc, 1986). À partir de 1982, en effet, le temps partiel se développe sur les décombres de la crise de l'emploi. Diminution des emplois à temps plein et croissance des emplois à temps partiel vont de pair.

Au fil des années, le travail à temps partiel est devenu une forme de sous-emploi discriminant. À une époque marquée par l'homogénéisation des comportements d'activité masculins et féminins, son essor vient re-marquer les différences (Maruani, 1989). En dépit de tous les discours sur le temps choisi, il est devenu la figure moderne de la division sexuelle du marché du travail.

du travail n'est pas un problème spécifiquement féminin.

Margaret Maruani
GIP « Mutations industrielles »
CNRS
Paris

Bibliographie

AFFICHARD, Joëlle, et Françoise AMAT. [1984]. « L'entrée des jeunes dans la vie active », *Données sociales 1984*, INSEE.

APPERT, Monique, Claude BARON, Anne-Marie GROZELIER et Annie LABOURIE-RACAPE. 1983. *Diversification de l'emploi féminin*. Rapport AFPA/CEE, dossier de recherche no 8.

BELLOC, Brigitte. 1986. « De plus en plus de salariés à temps partiel », *Économie et statistique*, 193-194, novembre.

BLUNDEN, Catherine. 1982. *Le Travail et la vertu. Les femmes au foyer : une mystification de la révolution industrielle*. Paris, Payot.

BOUILLAGUET-BERNARD, Patricia, Annie GAUVIN-AYEL et Jean-Luc OUTIN. 1981. *Femmes au travail, prospérité et crise*. Préface de H. Bartoli. Paris, Economica.

CASES, Chantal, et Stefan LOLLIVIER. 1989. « En 1988, les salaires nets ont gagné 0,7 % de pouvoir d'achat en moyenne », *Économie et statistique*, 221, mai.

CÉZARD, Michel, et Jean-Luc HELLER. 1988. « Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent », *Économie et statistique*, 215.

CNIDF-INSEE. [1989]. *Femmes en chiffres, mise à jour 1989*.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. 1989. « Les femmes en chiffres », *Les Cahiers de femmes d'Europe*, 30, décembre.

DECOUFLE, André-Clément, et Margaret MARUANI. 1987. « Pour une sociologie de l'emploi », *Revue française des affaires sociales*, 3.

GAUVIN, Annie. 1988. *L'Occupation des emplois atypiques*. Rapport SET pour la Commission des Communautés européennes, juin.

HUET, Maryse. 1983. « La concentration des emplois féminins », *Économie et statistique*, 154, avril.

INSEE. 1990. *Données sociales*.

INSEE. [1982]. Premiers résultats, no 13, « La population de la France en 1982 ».

KERGOAT, Danièle. 1982. *Les Ouvrières*. Paris, Le Sycomore.

LACROIX, Thierry. 1989. « La croissance fait reculer le chômage », *Économie et statistique*, 226, novembre.

LAUFER, Jacqueline. 1984. « Égalité professionnelle, principes et pratiques », *Droit social*, décembre.

MARUANI, Margaret, et Chantal NICOLE-DRANCOURT. 1989. *La Flexibilité à temps partiel*. Paris, La documentation française.

MARUANI, Margaret, et Chantal NICOLE. 1989. *Au labeur des dames*. Paris, Éd. Syros.

MARUANI, Margaret. 1985. *Mais qui a peur du travail des femmes ?* Paris, Éd. Syros.

MARUANI, Margaret. 1989. « Statut social et modes d'emplois », *Revue française de sociologie*, 1.

MEULDERS, Danièle, et Robert PLASMAN. 1989. *Les Femmes occupant des emplois atypiques*. Rapport pour la Commission des Communautés européennes. Bruxelles, avril.

SOFER, Catherine. 1985. *La Division du travail entre hommes et femmes*. Paris, Economica.

THELOT, Claude. 1986. « Le sous-emploi a doublé en quatre ans », *Économie et statistique*, 192-193, novembre-décembre.

Dans ce bilan contrasté, je voudrais, en conclusion, dégager deux remarques.

Parler de la place des femmes dans le monde du travail aujourd'hui oblige, inévitablement, à analyser la construction sociale de la discrimination entre hommes et femmes. Parce que la discrimination n'est pas un phénomène résiduel : elle demeure le mode d'entrée des femmes sur le marché du travail, le mécanisme qui, quotidiennement, situe les hommes et les femmes dans un rapport d'inégalité. Quotidiennement et actuellement. Car les différences que l'on voit se produire aujourd'hui sont neuves. Elles ne sont pas de simples reliquats de l'histoire, inévitables scories que la modernité effacera tout naturellement. Elles se construisent à l'ombre des mutations technologiques et des nouvelles formes d'emploi.

En dépit de tout cela, l'augmentation de l'activité féminine constitue un événement social majeur. Un événement qui ne touche pas les seules femmes : c'est l'ensemble du paysage social du monde du travail qui, en l'espace de trente ans, a été transformé. Malgré les secousses de la crise de l'emploi, ce sont les femmes qui ont fait la croissance de la population active en France. C'est dire que la féminisation du marché