

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## HOMMES ET FEMMES AU TRAVAIL : DES SATISFACTIONS COMPARABLES EN DÉPIT DE SITUATIONS INÉGALES

Alors que les conditions de travail et d'emploi des hommes et des femmes restent très différentes – les femmes étant surreprésentées dans les activités tertiaires relationnelles, moins présentes que les hommes dans les postes à responsabilité et moins bien payées à travail égal – les appréciations que les uns et les autres portent sur le travail sont étonnamment proches. Une analyse approfondie de leurs réponses à une série de questions portant sur les représentations du travail permet d'expliquer ce paradoxe : d'une part, les effets de certaines différences spécifiques dans le rapport des hommes et des femmes au travail s'annulent ; d'autre part, la banalisation de l'activité féminine tend à aligner les jugements portés par les hommes et les femmes sur des critères communs.

Hommes et femmes, on le sait, occupent des postes différents dans l'espace du travail. Nombreuses et convergentes sont les études qui l'ont montré en France et à l'étranger [1]. Exclues des postes qualifiés de l'industrie, les femmes sont surreprésentées dans les activités tertiaires : commerce, administration, enseignement, services aux entreprises et aux particuliers. Elles s'orientent toujours davantage vers les univers professionnels de relation alors que les hommes travaillent plus souvent dans des milieux engagés dans la transformation de la matière et organisés selon des normes impersonnelles. C'est ainsi qu'à niveau de formation égal, hommes et femmes ne se voient pas affectés aux mêmes postes de la division sociale du travail. Dépourvues de diplômes, les femmes entrent le plus souvent dans un univers ancien du travail féminin : les services personnels, la boutique, mais aussi le travail ouvrier non qualifié des services et de l'industrie ; le Cap les conduit à la grande distribution, le Bepc et le Bac aux administrations classiques : la Poste et la Sécurité sociale. L'enseignement supérieur



leur permet d'accéder au tertiaire moderne, à l'enseignement et aux professions médicales et para-médicales. La hiérarchie masculine, dont l'éventail est plus ouvert, commence, pour la grande majorité des sans diplôme, par les postes non qualifiés de l'industrie et les postes qualifiés de l'artisanat et des industries artisanales (Btp, notamment), s'élève avec le Cap aux industries lourdes pour rejoindre, notamment par le biais des industries de haute technologie (bepc, bac, bac +2), le tertiaire moderne (licence et plus).

Ces inégalités de distribution parmi les différentes branches et les différents étages de l'économie nationale s'accompagnent de dissymétries dans l'accès aux postes de responsabilité et d'importantes disparités de rémunération, qu'on les mesure toutes choses inégales (le salaire féminin est inférieur de 27 %) ou égales par ailleurs (de 11 à 12 % en moins) [2]. Il en va de même des statuts d'emploi, du chômage et de la durée du travail. Plus exposées au chômage, les femmes occupent aussi plus souvent que les hommes des emplois précaires ou à temps partiel.

### D'étonnantes communautés de vue...

Face à des différences aussi massives dans les conditions de travail et d'emploi, on s'attendait à trouver des écarts substantiels dans les appréciations portées sur le travail : niveau de satisfaction, degrés de peine ou de plaisir, de bonheur ou de malheur. Les résultats recueillis dans l'enquête « Travail et modes de vie » contredisent cette attente (encadré 1). Peu nombreuses et de faible ampleur sont les différences observées entre les hommes et les femmes dans l'appréciation de leur travail et l'expression de leurs satisfactions ou insatisfactions. Nous en donnerons d'emblée deux exemples particulièrement étonnants.

Invités à la fin du questionnaire à formuler un bilan global de leurs motifs de satisfaction et d'insatisfaction, femmes et hommes actifs se dis-

tingent peu les uns des autres dans cette appréciation d'ensemble. Les hommes expriment à la fois plus de satisfaction et d'insatisfaction, les femmes se montrent un peu plus réservées, mais dans les deux cas, les écarts sont de très faible ampleur (graphique 1).

Plus surprenant encore lorsqu'on connaît les disparités des distributions de salaires entre hommes et femmes : les jugements portés sur leurs salaires respectifs n'offrent quasiment aucune différence. Le parallélisme des profils est même impressionnant, comme si les femmes avaient entièrement intériorisé et accepté les inégalités de salaire agissant à leur encontre : à salaire inégal, appréciation égale (graphiques 2 et 3) !

La faiblesse ou l'inexistence de ces écarts entre les opinions sont d'autant plus surprenantes que sociologues, psychologues et psychanalystes ont maintes fois mis en évidence les formes différentes d'investissement des hommes et des femmes dans le travail ainsi que les significations parfois divergentes que le travail pouvait revêtir pour l'un et l'autre sexe. Les travaux de psychodynamique du travail [3] ont notamment fait état des tensions que pouvaient provoquer, dans la construction de l'identité des femmes, des normes de travail fondées sur des

valeurs de virilité et le refoulement de l'implication subjective. Alors que chez les hommes, normes et valeurs de travail s'inscrivent (souvent de façon caricaturale, voire nocive) dans le droit fil de la construction de leur identité de genre, il en va tout autrement pour les femmes pour lesquelles elles entrent en contradiction. Et

#### Encadré 1

Les données utilisées dans cette étude proviennent du volet « Travail et modes de vie » de l'enquête Permanente Conditions de Vie des ménages de l'Insee. Cette enquête a été réalisée par l'Insee en Janvier 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population d'environ 6 000 personnes en partenariat avec la Dares (Mission animation de la recherche) et l'École Normale Supérieure. Cet article est le produit d'un travail collectif réalisé dans le cadre du département de Sciences sociales de l'Ens. Christian Baudelot est professeur à l'Ens, Michel Gollac, professeur associé à l'Ens et directeur de recherche au Centre d'Études de l'Emploi et Marc Gurgand est chercheur au Centre d'Études de l'Emploi et au Crest.

#### Pour en savoir plus :

Baudelot C., Gollac M., « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, N° 560, Décembre 1997.

Niel X., « Six femmes au foyer sur dix aimeraient travailler », *Premières synthèses*, Dares, 98.02 - N° 09.1

Godechot O., Lurol M., Méda D., « Des actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail », *Premières synthèses*, Dares, 99.05 - N° 20.1

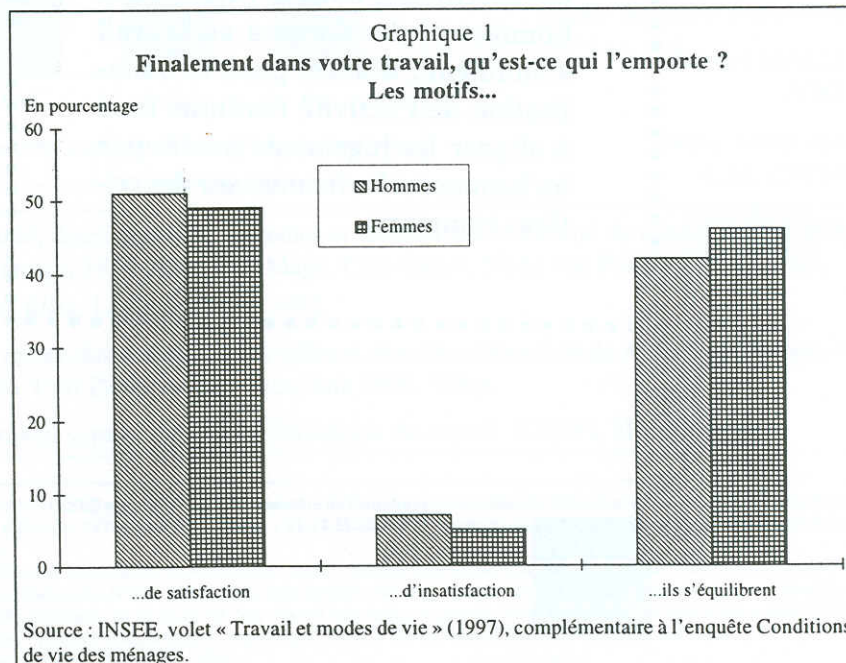


Tableau 1  
Réponse « oui » à « Vos horaires sont-ils commodes ? »

En pourcentage

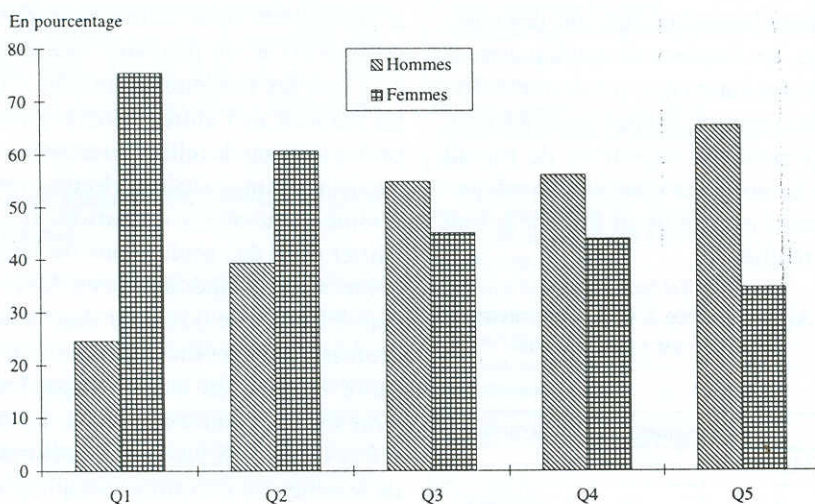
Mode d'expression		Structure
Masculin	Féminin	
80	76	Masculine
86	80	Féminine

Lecture : 80 % des hommes jugent leurs horaires commodes. Dans une population qui aurait les horaires des hommes mais qui les jugeraient avec les critères des femmes, 76 % seulement les jugeraient commodes.

Source : INSEE, volet « Travail et modes de vie » (1997), complémentaire à l'enquête Conditions de vie des ménages.

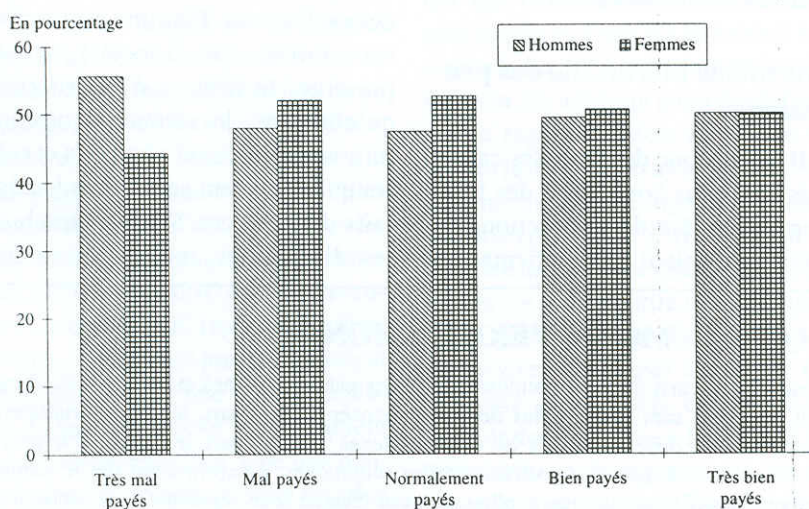
Graphique 2

Parts d'hommes et de femmes à cinq degrés de la hiérarchie des salaires



Graphique 3

Parts d'hommes et de femmes à cinq degrés de l'auto-évaluation de leur salaire



Lecture : on a réparti la population des hommes et des femmes salariés selon deux distributions en cinq parts. La première répartit la population des salariés selon le montant de leurs salaires, en cinq parts égales par le nombre de salariés concernés : du cinquième le moins payé au cinquième le mieux payé (quintiles). La seconde répartit ces mêmes salariés selon les cinq modalités de la réponse à l'appréciation portée par le salarié sur son salaire : « compte tenu du travail que je fais, j'ai le sentiment d'être très bien, bien, normalement, mal, très mal payé ». Alors que la part de femmes diminue fortement lorsqu'on passe du cinquième le moins payé au cinquième le mieux payé, elle reste constante et très voisine de celle des hommes dans l'échelle de l'appréciation.

Source : INSEE, volet « Travail et modes de vie » (1997), complémentaire à l'enquête Conditions de vie des ménages.

pourtant, dès lors qu'il s'agit de porter une appréciation sur les satisfactions qu'ils retirent de leur travail ou de leur rémunération, ils répondent d'une même voix. Comment ? Pourquoi ?

## Effets de structure et modes d'expression

Les hommes et les femmes expriment des sentiments identiques sur la commodité de leurs horaires (80 % de satisfaction). Pourtant, les horaires de travail des femmes sont différents de ceux des hommes, tandis que l'importance que les unes et les autres accordent aux contraintes de temps et le prix qu'ils donnent à leur disponibilité sont *a priori* différents. Les deux effets se compensent (encadré 2). Les emplois féminins ont des horaires objectivement plus commodes : lorsqu'on passe de la structure d'emploi masculine à la structure d'emploi féminine (de la ligne du haut à la ligne du bas, avec l'un ou l'autre des modes d'expression), la satisfaction s'accroît. Mais les femmes sont plus exigeantes : à structure donnée, que ce soit la structure masculine ou féminine, la satisfaction baisse quand on passe du mode d'expression masculin au mode d'expression féminin (tableau 1). Sous la surface des réponses identiques se glissent les différences de conditions et la disparité des attentes qui, dans cette configuration, se neutralisent. La différence de subjectivités entre hommes et femmes n'est pas au demeurant purement psychologique, elle renvoie au partage, objectif, des tâches domestiques.

Les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de plus de 25 % aux salaires des hommes. Pourtant, lorsqu'on leur demande si elles sont satisfaites de leur salaire, compte tenu du travail qu'elles fournissent, leurs réponses diffèrent à peine de celles des hommes et elles se disent un peu plus souvent normalement payées que mal ou très mal payées. Les femmes ont-elles intériorisé la discrimination salariale ou leurs emplois expliquent-ils effectivement des salaires plus fai-

bles en moyenne ? A nouveau, deux effets se compensent. Lorsqu'on passe de la structure des emplois masculins à la structure des emplois féminins, l'insatisfaction grandit : si les hommes occupaient les emplois des femmes, ils se diraient plus souvent mal ou très mal payés, compte tenu de leur travail (50 % au lieu de 43 %). Toutefois, lorsqu'on simule le même changement de structure en utilisant le mode d'expression des femmes, la variation est beaucoup plus insensible, ce qui tient au fait que les jugements des femmes sont moins mécaniquement déterminés par le montant du salaire. Lorsqu'on passe du mode d'expression masculin au mode d'expression féminin, le jugement est plus souvent neutre (« normalement payé ») et, dans une moindre mesure, positif (tableau 2). Le mode d'expression des femmes neutralise l'effet de leurs plus mauvaises rémunérations, au point que leur satisfaction est semblable à celle des hommes.

La même décomposition peut s'appliquer, non plus à des jugements mais à des comportements. Le taux de syndicalisation masculin est plus élevé que le taux féminin. Est-ce dû à des règles de comportement différentes ou bien les conditions de travail, les secteurs d'activité, les qualifications, etc., des hommes expliquent-ils leur plus grand engagement syndical ? On voit que les effets cette fois se cumulent, mais que les structures d'emploi jouent un rôle très faible (tableau 3). En effet, si elles

Tableau 2  
« Compte tenu du travail que vous fournissez, diriez-vous que vous êtes ? »

En pourcentage

	Mode d'expression		Structure
	Masculin	Féminin	
Bien ou très bien payé .....	11	12	Masculine
Normalement payé .....	46	48	
Mal ou très mal payé .....	43	40	
Bien ou très bien payé .....	8	11	Féminine
Normalement payé .....	42	48	
Mal ou très mal payé .....	50	41	

Source : INSEE, volet « Travail et modes de vie » (1997), complémentaire à l'enquête Conditions de vie des ménages.

avaient les comportements des hommes, les femmes se syndiqueraient presque autant que ces derniers. Symétriquement, si elles avaient les caractéristiques objectives de travail des hommes, les femmes se syndiqueraient à peine plus qu'elles ne le font en réalité.

Tableau 3  
Appartenance à un groupement syndical ou professionnel

En pourcentage

Comportement		Structure
Masculin	Féminin	
14	10	Masculine
13	9	Féminine

Source : INSEE, volet « Travail et modes de vie » (1997), complémentaire à l'enquête Conditions de vie des ménages.

### Une même hiérarchie des professions

Il existe donc des attitudes caractéristiques des hommes et des femmes en matière de satisfactions au travail. S'agit-il de l'affirmation

d'une identité virile ou féminine ? Si tel était le cas, on pouvait s'attendre à ce que les hommes, d'un côté, et les femmes, de l'autre, valorisent les professions où ils (elles) seraient respectivement majoritaires. Hommes et femmes souhaitent-ils surtout travailler dans des professions où leur genre serait numériquement dominant ? Le fait de travailler dans une profession masculine est-il au contraire valorisé par les uns et par les autres ? La réponse est claire. Loin d'être influencés par les proportions de femmes ou d'hommes employés dans la profession, les niveaux de satisfaction des hommes et des femmes au travail, épousent étroitement la hiérarchie traditionnelle du prestige des professions. Plus une profession est valorisée dans la société par son prestige, le niveau d'instruction qu'elle exige, les rémunérations qui lui sont associées et plus ceux et celles qui l'exercent se déclarent satisfaits de l'exercer. Si on hiérarchise les différentes catégories socio-

Encadré 2

## QU'EST-CE QU'UN « MODE D'EXPRESSION » ?

Pour mieux comprendre ces surprenantes absences d'écartés dans les opinions exprimées par les hommes et les femmes, il est possible d'en analyser deux composantes dont les effets sont susceptibles de se compenser : d'une part, les caractéristiques objectives des personnes et des emplois, dont les structures diffèrent, on l'a vu, selon les sexes ; d'autre part, les modes d'expression qui sont tels qu'un homme et une femme, dans des circonstances professionnelles semblables, n'exprimeront pas le même jugement. Il est possible de décrire ces différents modes d'expression en expliquant, pour chaque sexe séparément, la réponse à une question subjective par la structure observée des emplois et des caractéristiques des personnes. On obtient ainsi, pour chaque sexe, un jeu de coefficients qui reflètent la sensibilité des réponses aux différentes situations objectives. Par exemple, hommes et femmes trouvent leurs horaires plus malcommodes lorsqu'ils travaillent le samedi, mais les réponses des femmes sont environ deux fois plus sensibles à cette condition de travail que les réponses des hommes. Afin d'isoler ce qui, dans les réponses, relève des différences de structure et des différences d'état d'esprit, on peut procéder à la fiction suivante : imaginons que les femmes aient eu les caractéristiques et les conditions de travail des hommes ; étant donné leurs modes d'expression quelles auraient été leurs réponses aux différentes questions ? Ces réponses sont aussi celles qu'auraient données les hommes, avec leurs caractéristiques, s'ils avaient eu la « psychologie » des femmes. A l'inverse, on peut appliquer aux hommes la structure d'emploi des femmes. On obtient ainsi une décomposition complète des réponses. Le raisonnement consiste à séparer « l'effet pur » du sexe des effets de structure imputables aux différentes places qu'hommes et femmes occupent dans l'espace du travail. On interprète ainsi « l'effet pur » (l'écart qui demeure après l'élimination de l'effet de structure) comme un « mode d'expression ».

professionnelles selon la part de satisfactions exprimées par les femmes actives interrogées dans l'enquête (1), une conclusion s'impose. Le principe de différenciation n'est pas le taux de féminisation ou de masculinisation mais le statut social associé à chacune de ces catégories sociales. Les emplois ouvriers et les professions agricoles sont en bas des deux hiérarchies. Les positions de cadres et de chefs d'entreprise, en haut. Les professions intermédiaires s'ordonnent parfois différemment chez les hommes et chez les femmes mais le principe du classement doit alors être cherché ailleurs que dans le taux de féminisation (tableau 4).

### Un engagement masculin plus intense

Une fois évaluée la faible part des différences d'expression des satisfactions et insatisfactions au travail entre les sexes, cherchons, en raisonnant cette fois toutes choses égales par ailleurs, à éliminer tous les écarts produits par l'inégalité des situations professionnelles pour ne conserver que celles qui ne seraient imputables qu'à la seule différence de sexe (tableau 5).

La liste est longue des attitudes et des comportements (exclus du tableau) où hommes et femmes ne se distinguent pas les uns des autres. Leurs domaines sont variés et ont trait à des satisfactions comme à des insatisfactions. C'est ainsi que les indices d'un rapport affectif à son travail, qu'il soit positif (passion, aventure...) ou négatif (routine, galère, jungle...), et qu'une première analyse désignait comme une tendance plutôt masculine, relève apparemment d'un effet de structure. Une fois neutralisées ces manifestations les plus déterminées par l'inégalité des places occupées, que reste-t-il ? L'engagement des hommes dans le travail

(1) - Il s'agit des réponses apportées à la question : « Finalement, dans votre travail, qu'est-ce qui l'emporte ? Les motifs de satisfaction, les motifs d'insatisfaction, les uns et les autres s'équilibrent à peu près. » Les différences enregistrées entre les réponses de hommes et des femmes prises dans leur ensemble y étaient très faibles (cf. supra).

Tableau 4  
La hiérarchie des catégories socioprofessionnelles  
selon le degré de satisfaction qu'elles procurent aux femmes qui les exercent

En pourcentage

	Taux de féminisation de la catégorie	Proportion de femmes satisfaites	Proportion d'hommes satisfaits
Chefs d'entreprises .....	11	100	75
Cadres supérieurs du public .....	32	77	75
Professions libérales .....	45	76	57
Contremaîtres .....	21	75	47
Information, arts et spectacles .....	56	70	88
Instituteurs .....	71	67	68
Ingénieurs .....	17	67	62
Intermédiaires de la santé .....	81	61	60
Professeurs .....	58	60	73
Cadres supérieurs du privé .....	43	60	72
Professions intermédiaires du public .....	41	54	46
Ouvriers qualifiés de l'industrie .....	11	54	51
Commerçants .....	44	50	56
Ouvriers qualifiés de l'artisanat .....	8	50	42
Employés des services aux particuliers .....	89	49	36
Ensemble .....	49	49	51
Ouvriers non qualifiés de l'artisanat .....	76	47	44
Prof. intermédiaires des entreprises .....	49	47	55
Employés administratifs d'entreprise .....	78	46	38
Techniciens .....	12	45	58
Employé du public .....	72	44	50
Artisans .....	22	44	52
Ouvriers agricoles .....	31	40	36
Policiers, militaires .....	17	33	48
Agriculteurs .....	35	29	38
Employés de commerce .....	84	28	50
Ouvriers non qualifiés de l'industrie .....	45	26	31
Ouvriers qualifiés de la manutention .....	21	25	39
Chauffeurs .....	4	0	38

Source : INSEE, volet « Travail et modes de vie » (1997), complémentaire à l'enquête Conditions de vie des ménages.

demeure à la fois plus vif et plus entier que celui des femmes. Ils sont plus nombreux que les femmes à associer le travail à leur conception du bonheur. Ils adhèrent aussi davantage à une représentation classique et wéberienne du travail entendu comme une activité organisée autour du pouvoir et de l'argent. Qu'il s'agisse de défendre des intérêts collectifs – « je fais partie d'un groupement syndical ou professionnel » – d'éprouver du plaisir à exercer du pouvoir – « je suis en situation d'avoir du pouvoir », « Je n'ai pas de pouvoir et je le regrette » – ou de l'implication personnelle orientée vers le gain d'argent – « Je m'implique dans mon travail pour gagner de l'argent ».

Mais le travail ne se réduit pas aux dimensions d'une activité quotidienne dont la fin serait seulement de procurer un revenu jour après jour à celui qui l'exécute et s'éteindrait une fois le résultat atteint. Les hommes,

plus que les femmes, tiennent à ce que le produit de leur travail survive à l'effort qui l'a créé. « J'ai le sentiment de faire des choses qui restent », « Je n'ai pas le sentiment de faire des choses qui restent et je le regrette » disent-ils plus souvent qu'elles. En même temps qu'il se matérialise dans les choses, le travail s'y prolonge et laisse sur la terre des traces durables de celui qui l'a accompli. Le travail survit au travailleur, il le prolonge dans la durée. Il lui survit par le « travail mort » (les choses qui restent), mais, plus profondément encore, par le « travail vivant » que constitue la descendance du travailleur : « Je serais heureux si mes enfants s'engageaient dans la même activité que moi ».

### Le fils et la mère

De cette vision d'un travail masculin envisagé dans la longue durée et par là même investi de dimensions

anthropologiques qui débordent largement le cadre de l'activité quotidienne, les femmes se démarquent nettement. Moins concernées par les traces matérielles qu'elles laisseraient ou par la prolongation de leur action par l'intermédiaire de leurs enfants, elles le sont davantage par les aspects quotidiens de leur activité professionnelle qu'elles vivent sur un mode personnel. Plus sensibles au stress ou moins portées à le refouler – « mon travail m'expose à une tension nerveuse importante » –, elles prennent davantage en compte l'intérêt immédiat du contenu de leur travail – « Je m'implique dans mon travail parce que ça m'intéresse » – et l'attention qui leur est portée en tant que personne – « J'ai le sentiment d'être écoutée et je l'apprécie ».

Leur engagement professionnel se révèle moins total et plus divisé. Moins total parce qu'il y a une vie en dehors du travail et que l'occupation professionnelle ne représente jamais qu'une fraction des nombreuses activités offertes par la vie – « Il y a des activités que j'aimerais faire ou faire davantage mais que je ne peux pas faire à cause de mon travail ». Divisé car la contradiction vécue entre, d'un côté, le désir affirmé de travailler et d'échapper au statut de femme au foyer et, de l'autre, les tensions que provoquent cette activité extérieure au sein de la famille – contradiction radicalement inconnue des hommes –, se manifeste dans les réponses à plusieurs questions.

L'activité professionnelle est valorisée pour les qualités qui permettent aux femmes d'échapper à la situation de femme au foyer. Source d'ouverture au monde – « J'ai le sentiment que mon travail me permet de rester dans le coup » –, l'activité professionnelle confère aux femmes d'aujourd'hui une situation bien meilleure que celle de la génération précédente – « Ma situation professionnelle est meilleure que celle de ma mère au même âge ».

C'est à l'aune de leurs enfants et au prix d'un regard porté sur l'avenir que les hommes expriment leur

Tableau 5  
Les attitudes distinctives

Les attitudes qui distinguent les hommes des femmes, à situation objective égale par ailleurs	Les attitudes qui distinguent les femmes des hommes, à situation objective égale par ailleurs
<b>Implication</b>	
Je m'implique dans mon travail pour gagner plus d'argent Je m'implique dans mon travail juste ce qu'il faut Je fais partie d'un groupement syndical ou professionnel J'associe le mot « travail » ou l'un de ses synonymes au bonheur	Je m'implique dans mon travail parce que ça m'intéresse
<b>Relations</b>	
Je ne travaille pas au contact de la nature et je le regrette	Le terme d'« équipe » décrit bien ma situation professionnelle J'ai le sentiment d'être écoutée et je l'apprécie Je n'ai pas le sentiment d'être écoutée et je le regrette
<b>Passé</b>	
Je pense que ma situation professionnelle est moins bonne que celle de mon père	Ma situation professionnelle est meilleure que celle de ma mère au même âge
<b>Avenir</b>	
Je serais heureux si mes enfants s'engageaient dans la même activité que moi J'ai le sentiment de faire des choses qui restent Je n'ai pas le sentiment de faire des choses qui restent et je le regrette	
<b>Famille, travail et hors travail</b>	
Il m'arrive de parler avec mes proches de l'avenir de mon emploi Il m'arrive de parler avec mes proches de mon salaire	Des tensions se sont produites avec mes proches parce que je me consacrais trop à mon travail Il y a des activités que j'aimerais faire, ou faire davantage, mais que je ne peux pas faire à cause de mon travail
<b>Lundi</b>	
Le premier jour de la semaine est un jour comme un autre	Le premier jour de la semaine est le jour le plus dur
<b>Insatisfactions</b>	
Je me considère comme plutôt mal ou très mal payé	Mon travail m'expose à une tension nerveuse importante
<b>Satisfactions</b>	
Mes horaires sont pratiques	J'ai le sentiment que mon travail me permet de rester dans le coup
<b>Pouvoir</b>	
Je suis en situation d'avoir du pouvoir Je n'ai pas de pouvoir et je le regrette	

Source : INSEE, volet « Travail et modes de vie » (1997), complémentaire à l'enquête Conditions de vie des ménages.

bonheur au travail – « je souhaite que mes enfants fassent le même travail que moi » –, alors que c'est en mesurant le chemin parcouru depuis la génération de leurs mères que les femmes évaluent le niveau de satisfaction qu'elles retirent de leur travail.

Mais le bonheur ressenti par cette échappée en dehors du « bocal familial » est aussitôt tempéré par les tensions que fait naître au sein du foyer ce travail extérieur. Le retour à la vie professionnelle au sortir du week-end n'est pas simple – « Le premier jour

de la semaine est le jour le plus dur ». Mener de front vie professionnelle et vie familiale ne va pas de soi – « Des tensions se sont produites avec mes proches parce que je me consacrais trop à mon travail » – et la question des horaires quotidiens est primordiale – « Mes horaires ne sont pas pratiques ». Plus quotidien, plus personnel, le rapport des femmes au travail est profondément marqué par l'antagonisme entre les deux aspects de leur existence, professionnel et domestique.

### Mieux ou moins bien que les parents ?

Moins nombreux que les femmes (56 % contre 70 %) à estimer leur situation meilleure que celle de leur père (ou mère) au même âge (tableau 6), les hommes attribuent cette amélioration à l'évolution des conditions de travail, l'élévation de leurs rémunérations et aux meilleures conditions de vie qui s'ensuivent. La situation sociale à laquelle ils se réfèrent pour mesurer l'évolution est interne à la sphère du travail. Le modèle de référence est un travailleur manuel, ouvrier ou paysan, aux conditions de travail pénibles et à salaire faible. Les améliorations enregistrées relèvent d'une évolution quantitative des mêmes grandeurs : plus de salaire et moins de pénibilités. Il s'agit d'un progrès réalisé au sein d'un même univers. C'est d'un tout autre point de vue que se placent les femmes. Alors que le vocabulaire masculin demeure enfermé (à quelques exceptions près : « avoir un travail plus excitant », « une vie plus ouverte ») dans les bornes du registre professionnel des conditions matérielles de travail et de rémunération (« travail moins pénible », « moins éprouvant physiquement », « conditions plus salubres », « avoir des responsabilités », « un salaire plus élevé »), celui des femmes s'élargit à la prise en compte plus générale des transformations intervenues dans leurs conditions de vie et d'existence, entendues non seulement sous leurs aspects matériels (« avoir du travail, un salaire,

Tableau 6  
Les raisons invoquées par les hommes et par les femmes pour estimer leur situation meilleure ou pire que celle de leurs parents

Ma situation professionnelle est meilleure que celle de mon père (ou ma mère) au même âge	
Hommes 56 %	Femmes 70 %
<p>travail moins pénible - plus de liberté dans le travail - conditions plus salubres - travail plus excitant</p> <p>conditions de travail du père moins bonnes et salaire inférieur</p> <p>conditions de travail du fils et rémunérations plus satisfaisantes</p> <p>salaire plus élevé et conditions de travail moins pénibles</p> <p>les conditions de travail sont plus agréables et les revenus plus importants</p> <p>c'est mieux (conditions de travail, vie en général, plus confortable)</p> <p>les conditions de travail et salariales, une vie beaucoup plus ouverte et plus de responsabilités et perspectives plus évidentes d'améliorer les conditions de vie</p> <p>parce que c'est un métier moins éprouvant physiquement et je suis mieux payé et les conditions de travail sont meilleures actuellement</p> <p>mon père avait un travail plus pénible</p>	<p>j'ai moins de travail et plus de salaire</p> <p>j'ai un travail, ma mère n'en avait pas</p> <p>parce que ma mère n'avait pas de revenus</p> <p>mon travail est plus épanouissant et motivant que celui de ma mère</p> <p>car j'ai un revenu que ma mère n'avait pas et j'ai plus de liberté</p> <p>je n'ai pas de charge d'enfants, j'ai plus de liberté</p> <p>parce que je trouve que le métier en soi est plus vivant et que j'étends mes connaissances</p> <p>j'apprends toujours et j'ai l'impression de plus évoluer</p> <p>parce que j'ai travaillé, elle n'a pas eu de sentiment d'indépendance et de liberté</p> <p>j'ai un travail plus enrichissant et un salaire personnel</p> <p>elle n'avait pas ce que j'ai</p>
Ma situation professionnelle est pire que celle de mon père (ou mère) au même âge	
Hommes 29 %	Femmes 21 %
<p>à l'époque il y avait du travail et pas de chômage</p> <p>il avait plus de travail car à mon âge mon père avait du travail, il y avait moins de chômage</p> <p>puisque je suis au chômage et à son époque il y avait du travail</p> <p>parce qu'il y a moins de travail et moins de possibilités</p> <p>il y avait moins de chômage à ce moment-là</p> <p>il n'y avait pas de chômage à son époque</p> <p>parce que je suis au chômage et que mon père ne l'a pas connu</p> <p>à l'époque moins de risque de chômage et vie moins chère</p> <p>il y avait plus de travail et rythme de travail moins élevé</p>	<p>ma mère n'a pas connu le stress du travail, la recherche d'un travail</p> <p>elle avait plus de vacances plus d'équilibre de vie</p> <p>il y avait moins de chômage et plus de facilité à conserver un emploi</p> <p>j'ai ce travail là, parce que je n'ai pas eu le choix, à l'époque ma mère l'a eu davantage</p> <p>elle a moins d'enfants, elle a un travail</p> <p>il y avait moins de chômage et c'était plus facile de retrouver du travail</p> <p>hiérarchie plus respectueuse et plus à l'écoute du personnel, je ne suis qu'un pion</p> <p>parce que ma mère travaillait et moi je suis au chômage</p> <p>je suis moins à l'aise financièrement</p> <p>ils avaient fait un choix d'activité et moi je n'ai pu choisir suite au chômage</p> <p>parce que je suis à la recherche d'un emploi</p>

Source : INSEE, volet « Travail et modes de vie » (1997), complémentaire à l'enquête Conditions de vie des ménages.

des revenus ») mais aussi sous leurs aspects psychologiques (« mon travail est plus épanouissant et motivant », « j'ai plus de liberté », « le métier est plus vivant », « j'étends mes connaissances, j'apprends, j'ai l'impression d'évoluer », « j'ai un sentiment d'indépendance et de liberté »). A un lexique d'économiste ou d'ergonome mesurant des évolutions quantitatives, s'oppose la prise en compte d'une transformation qua-

litative qui s'exprime dans un vocabulaire plus philosophique de l'émancipation et de la transformation de la vie par le travail que n'aurait pas désavoué Simone de Beauvoir. Les hommes font état d'un allègement de la charge et d'une diminution de la servitude alors que les femmes – dont plus de sept sur dix déclarent leur situation meilleure – célèbrent l'accès à l'indépendance. Les points de référence sont radicalement différents :

le travailleur manuel, ouvrier ou paysan d'un côté, la mère au foyer de l'autre.

Les écarts se resserrent en revanche entre celles et ceux qui estiment que leur situation est pire aujourd'hui que celle de leurs parents en raison de la prise en compte d'une même réalité sociale : le chômage. Dans l'un et l'autre cas, ils se réfèrent à des parents actifs ayant disposé de davantage de sécurité et de choix plus ouverts.

### « Tout ce qui monte converge »

Des écarts de faible ampleur séparent donc les hommes et les femmes dans l'appréciation de leur travail, si différent qu'il soit. La qualification de l'individu, les caractéristiques objectives du travail pèsent d'un poids plus lourd dans la construction des opinions et des attitudes que le fait d'être homme ou femme.

Il y a plus : les écarts d'opinion entre les sexes dépendent d'autres variables sociologiques. Ils tendent généralement à s'atténuer à mesure que s'élève le niveau économique, social ou culturel.

Soit par exemple une opinion censée mesurer le sentiment de constituer un rouage interchangeable et peu qualifié, remplaçable d'un jour à l'autre – « J'ai l'impression que mon travail, n'importe qui pourrait le faire ». Relativement faibles entre les hommes et les femmes lorsqu'on les considère globalement, les écarts se creusent fortement, pour les hommes comme pour les femmes, dès lors que le niveau d'instruction diminue.

Les femmes expriment plus vivement que les hommes ce sentiment d'interchangeabilité. Mais ce sentiment diminue, pour les hommes comme pour les femmes, à mesure que s'élève le diplôme ; les écarts entre les hommes et les femmes ten-

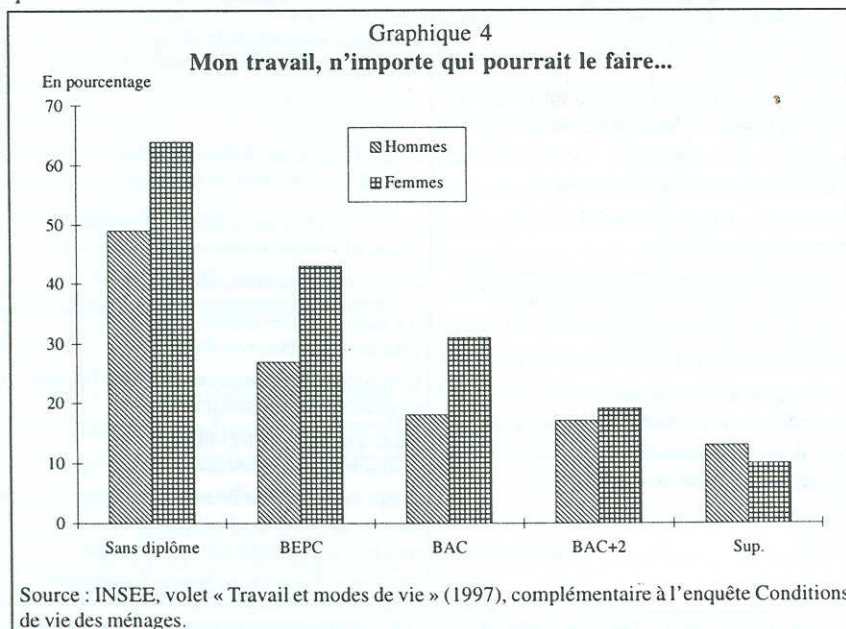
dent aussi à s'estomper, à disparaître voire à s'inverser à mesure que s'élève le niveau d'instruction (graphique 4).

L'analyse détaillée des motifs de satisfaction et d'insatisfaction au travail des hommes et des femmes met donc en présence deux modèles de référence. Le premier, très traditionnel, renvoie à la division classique des rôles entre l'homme et la femme. On le retrouve chez les hommes aussi bien que chez les femmes. Il revient à l'homme de gagner l'argent du ménage et d'assurer la valeur sociale de la lignée, à travers ses enfants ou ses œuvres. Les femmes semblent au contraire interioriser les disparités salariales qui jouent en leur défaveur tout en portant sur leurs conditions de travail un regard fortement marqué par les contraintes domestiques qui pèsent sur elles. Mais, parallèlement à ce modèle, en émerge un autre qui est propre aux femmes. Le fait de travailler constitue un progrès par rapport à la condition de leurs mères. La généralisation du travail féminin n'a pas réussi à émousser la vigueur de ce sentiment positif. Par contre, la banalisation de l'activité féminine tend de plus en plus à aligner les jugements portés par les femmes et par les hommes sur des critères communs. Car, rappelons-le, les écarts d'opinion mesurés demeurent dans tous les cas de faible ampleur.

Christian BAUDELLOT  
(École Normale Supérieure),

Michel GOLLAC  
(CEE),

Marc GURGAND  
(CEE-CREST).



[1] Voir en particulier « Égalité, équité, discrimination : hommes et femmes sur le marché du travail », *les Cahiers du Mage*, coordonnés par Margaret Maruani, 1996-1997, Gdr Mage, Cnrs-Iresco, 59-61 rue Pouchet, 75017 Paris.

Et Baudelot C., Establet R., *Allez les filles*, Le Seuil, Paris, 1992.

[2] Silvera R., *Le salaire des femmes, toutes choses inégales par ailleurs*, avec la collaboration de Anxo D., Johansson M., Sonnac N., La Documentation française, Coll Droits des femmes, Juin 1996, 176 p.

[3] Dejours C. et Molinié P., « Le travail comme énigme », *Sociologie du travail*, XXXVI, Hors série/94.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. - [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (rubrique Emploi) - Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.