

## **La mondialisation et le travail des femmes**

*M<sup>me</sup> BOURAS Zohra*

Professeur à l'Ecole Nationale d'Administration

Nous assistons de nos jours à un développement rapide de l'économie tant au niveau local qu'au niveau mondial. La libéralisation des échanges et des flux d'investissements, la transition économique et les restructurations qui lui sont associées, les délocalisations et les externalisations des activités économiques comme différents aspects de la mondialisation, constituent des sujets de débat au quotidien et alimentent de nombreuses controverses. C'est un signe fort que les effets de la mondialisation qui résident dans le creusement des inégalités économiques sont vécus différemment selon que l'on soit dans un pays ou dans un autre, en fonction des catégories socioprofessionnelles, mais aussi et surtout selon que l'on soit un homme ou une femme. Ce dernier aspect est celui qui retient le plus notre attention en ce qu'il pose la question de la représentation qu'à la société du travail des femmes et non pas seulement chez les hommes et ce que cela peut engendrer comme impact sur l'éducation et la formation des filles « perpétuant chez les nouvelles générations les inégalités entre les hommes et les femmes ».( R.Anker 1997). Des données chiffrées collectées de par le monde par des Institutions Internationales telles que le PNUD 2000, le BIT 2000,2003 et2004, WISTAT 2001 révèlent l'ampleur du phénomène de discrimination aux dépens des femmes, qu'on en juge :

- les 3/4 des enfants non scolarisés sont des filles,
- les femmes fournissent les 2/3 des heures totales travaillées, elles ne reçoivent que 10% du revenu mondial ;
- en 1995, le travail domestique non rémunéré des femmes a été estimé par le PNUD à 11000 milliards de dollars, soit presque la moitié du PIB mondial, évalué à 23000 milliards de dollars.
- 43%de la main d'œuvre des industries agricoles et de l'agriculture dans le monde sont des femmes (F.A.O)
- les femmes salariées ne gagnaient, en moyenne, en 1999que 40 à80 % du salaire des hommes ;
- Les femmes sont plus exposées que les hommes au chômage.

-Les femmes constituent la majorité des 550millions de travailleurs pauvres dans le monde, qui vivent avec moins de 1 dollar US.( BIT 2004)<sup>1</sup>

Une étude réalisée en 2003 par l'INSEE a révélé que 82% des personnes travaillant à temps partiel étaient des femmes.

## **1- La précarisation du travail en général, des femmes en particulier**

La mondialisation recherche la diminution des coûts de production et de nouveaux marchés .Elle s'accompagne de restructurations des activités et des modifications importantes de l'emploi et met en concurrence les salariés du nord avec ceux du sud, souvent à partir d'une émigration sélective, mais aussi par le biais des délocalisations. Le phénomène de précarisation, longtemps caractéristique exclusive de l'emploi dans les pays du sud s'est étendu aux pays développés mêmes. Force est de constater, qu'un changement profond s'est produit dans la nature du travail dans le monde industrialisé. L'encadrement par des mesures sociales d'accompagnement ne suffit plus à contrecarrer la tendance lourde de fragilisation du tissu social. Les restructurations et les délocalisations signifient le plus souvent précarisation accrue du travail et même insécurité pudiquement associées à la flexibilité - dont le contenu se veut neutre- et même positivée par la théorie économique libérale, elles se soldent par l'intensification du travail (productivité oblige), par des licenciements, par le recours à l'emploi temporaire : le chômage structurel s'instaure.

Au nord comme au sud, les politiques gouvernementales qui accompagnent la mondialisation se traduisent par un accroissement de la précarité et de la flexibilité qui touche particulièrement les femmes. La plupart des emplois qu'elles occupent sont des emplois à temps partiels, instables, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, ou même de sous-traitance.

### **1-1 La précarisation du travail en général**

La mondialisation affecte le monde du travail dans sa grande majorité, dans toutes ses composantes, les salariés et les non salariés, les hommes et les femmes, mais avec des effets différents parce que leur situation dans la société diffère, celle-ci accepte davantage le sous- emploi et le chômage des femmes que celui des hommes. Dans son rapport sur l'emploi dans le monde 2001 (vie au travail et économie de l'information) le BIT a fait état des changements qui ont affecté la nature du travail et les types d'emplois .Dans les pays développés les marchés du travail sont de plus en plus segmentés, ce qui pousse à l'informalisation croissante de l'emploi et l'apparition de nouvelles formes d'emplois caractérisés par une instabilité du personnel qu'accentue le peu de perspectives de formation et de promotion. Les effets de la mondialisation tels qu'ils sont étudiés ne sont pas différenciés selon qu'ils sont subis par les hommes

---

1. Etude intitulée "Global employment trends for women", rendue publique en 2004.

ou par les femmes et pourtant, les chiffres en présence donnent les femmes plus pauvres que les hommes et cela au cœur du monde développé : dans l'Union Européenne, 70% des pauvres sont des femmes, 11% sont au chômage pour 8,5% des hommes, 80% des travailleurs pauvres sont des femmes.

La mondialisation revient à mettre en concurrence l'ensemble des travailleurs de la planète ; les entreprises délocalisent leur production là où les coûts salariaux sont les plus bas ; l'exemple de l'Allemagne dans ce domaine est édifiant : selon certains économistes allemands (Hans-Werner Sinn 2004) les conclusions d'une étude menée par l'Institut d'économie allemande de Cologne (IWD), pas moins de 60% des PME ayant moins de 5000 employés ont déjà établi des filiales en dehors de l'UE-15. D'une part le prétexte de sauvegarde de l'emploi grâce à la délocalisation et à l'externalisation ne résiste pas à l'analyse parce qu'il revient à inverser l'ordre des choses. De 1995 à 2003 l'emploi dans l'industrie allemande – y compris l'énergie – a diminué de 10% en termes d'effectifs et de 14% en termes d'heures travaillées (Hans Werner, Sinn 2004). Le processus de délocalisation et d'externalisation aurait été efficient si les travailleurs évincés du secteur manufacturier avaient été réemployés dans d'autres secteurs. Le développement de certains secteurs liés à l'exportation, profitant de la mondialisation accrue des échanges, n'ont cependant pas pu absorber les flux de travailleurs compressés et cela par manque de flexibilité salariale : « les salaires sont les prix les plus importants d'une économie et, ils doivent aussi, bien sûr, converger sur le plan international si l'on veut obtenir des gains de commerce (...) Le commerce des biens et les mouvements de capitaux créent implicitement un marché de travail commun entre les pays partenaires, et dans un tel marché, il ne peut plus y avoir de différences de salaires importantes. » (Hans-Werner, Sinn 2004). Les pressions croissantes sur les entreprises pour qu'elle répondent à une demande individualisée, la standardisation des produits et le principe de spécialisation du travail qui étaient à l'origine des économies d'échelle ne constituent plus les éléments de base de l'organisation du travail. Aujourd'hui de plus en plus dans les pays du nord, la recherche de la flexibilité – comme la capacité de l'entreprise à réorganiser le travail pour demeurer compétitive – se développe. C'est-à-dire la précarité, la dérogation par rapport au droit du travail via les contrats temporaires, la sous-traitance. Le taux de chômage structurel qui ne doit pas être inférieur à 9%<sup>2</sup> permet de maintenir la pression sur les travailleurs rendus dociles par la crainte de l'exclusion.

A côté de l'inégalité de répartition des coûts et des bénéfices générés par la croissance formidable du commerce des biens et des services, des flux de revenus aussi bien de la propriété que de l'entreprise, du marché du travail entre le nord et le sud, entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs non qualifiés, se dresse une inégalité entre les hommes et les femmes.

---

2. Ce taux de chômage est considéré par la théorie libérale comme non accélérateur d'inflation.

## **1-2 Précarisation du travail féminin**

Les contraintes de l'équilibre budgétaire tel qu'érigé par le « Consensus de Washington », et de désendettement public s'est traduit par un resserrement des actions de l'Etat dans le domaine social d'où la disparition de la gratuité (partielle ou totale) de certains services publics pénalisant du coup les femmes en raison de la répartition inégalitaire des rôles au sein de la famille.

Depuis le début des années 90(un peu avant pour certains pays) une vague de privatisation a déferlé sur les services publics dans le monde et, même si les prix sont toujours tarifés, ils ont connu une augmentation insoutenable pour les ménages, paradoxalement du fait même qu'ils ont été livrés à la concurrence. Ceux des services publics qui ont été épargnés par la privatisation, ne serait-ce que partiellement et (ou) temporairement, pour des raisons de résistances et de paix sociales, ont connu une détérioration de la qualité. Les services les plus concernés sont la santé et l'éducation, mais aussi l'eau, l'énergie et les soins que réclament de plus en plus les personnes âgées. « Les femmes souffrent tout particulièrement de la restructuration néo-libérale : elles sont davantage mises au chômage que les hommes, leurs postes de travail sont moins importants et leurs salaires sont plus bas. Le démantèlement de l'Etat-providence a également un impact considérable sur les femmes puisque ce sont elles qui assument les soins familiaux autrefois pris en charge. » (Balanya et Al 2000).

Dans les pays d'Europe centrale et orientale, l'effet le plus désastreux de la réduction des dépenses publiques et de la privatisation des entreprises d'Etat, a été la désintégration de l'infrastructure sociale, notamment la fermeture des crèches et des garderies ainsi que l'abandon de la protection de la maternité, sur laquelle s'appuyaient les femmes pour concilier obligations professionnelles et familiales, constate le BIT. « L'entrée des femmes sur le marché du travail a permis à la majorité des ménages de faire face à la baisse des revenus réels provoqués par la crise économique. » Il n'est plus alors nécessaire d'insister sur la dimension sexuelle des rapports sociaux dans l'analyse des mécanismes de la mondialisation, tant elle est évidente aussi bien dans les pays du sud quoique exacerbée par des considérations de niveau de vie, que dans les pays du nord.

En effet, « cette inégalité entre les deux sexes, la plus ancienne, la plus répandue, la plus occultée aussi, traverse tous les pays et toutes les classes sociales, parce que les rapports sociaux intègrent partout des rapports de domination des hommes sur les femmes. Elle ne doit pas être mise sur le même plan que les inégalités entre catégories sociales parce que les femmes ne sont ni une catégorie sociale ni un groupe ethnique : les femmes comme les hommes définissent l'humanité. » (C.Marty 2001)

Les normes culturelles dominantes commandent l'affectation des femmes aux emplois précaires réputés « flexibles », et supposés leur convenir au nom de la nécessaire conciliation avec leurs fonctions de reproduction et de prise en charge

« naturelle » du foyer et des enfants. Cette précarisation du travail est légitimée par un discours récurrent sur l'exigence de compétitivité, mais aussi par les pratiques culturelles de domination des femmes par les hommes. A partir de là, il est permis de se poser des questions sur le droit réel des femmes au travail, même si sur un plan formel ce droit est consacré par les lois fondamentales de chaque pays et, par des conventions internationales ratifiées par la plupart des Etats. Il apparaît, qu' « outre la constitution d'une réserve de main d'œuvre, le temps partiel incarne ainsi un renouveau de la notion de « salaire d'appoint » des femmes. »(C.Marty 2001)

En ce qui concerne la protection sociale, de plus en plus de femmes ne sont pas protégées par la législation du travail et ne bénéficient donc ni des conditions de travail minimales ni d'une protection minimale de la sécurité sociale

## **2- Les tendances générales de l'évolution de l'emploi féminin**

La précarisation, qui caractérise le travail des femmes, se développe et tend à devenir une norme qui se propage à travers tous les pays du monde y compris les pays développés.

Dans la plupart des pays du sud dont l'Algérie, des politiques macro-économiques ont été mises en oeuvre dès la deuxième moitié des années 80 et les années 90 dans un contexte de mondialisation, ce qui a profondément affecté la structure de l'économie de ces pays. Dans une telle situation de transformations socio-économiques, le marché du travail est soumis à des déséquilibres et des pressions de plus en plus fortes, ce qui se traduit par de nouveaux ajustements, lesquels modifient le rôle et la place des femmes sur celui-ci.

Dans ces pays, on assiste à un fort développement du travail des femmes dans le secteur informel ; profitant de la création d'emplois dans le secteur lié à l'exportation oubliant souvent de préciser qu'il s'agit d'emplois à très bas salaires, dans de mauvaises conditions de travail, sans protection sociale et parfois sans législation du travail (exemple des zones franches)<sup>3</sup>. A tel point que la Banque Mondiale se permet de défendre l'emploi des femmes : « les barrières à l'emploi des femmes contribue à élever le coût du travail et à réduire la compétitivité internationale, puisqu'on empêche les femmes d'offrir leur force de travail à des salaires défiant toute concurrence »<sup>3</sup>

---

3. Klasen Stephan. 1999. Does Gender Inequality Reduce Growth and Development ? Gender and development working paper, cité par C. MARTY (2001)

## 2-1 Dans les pays insuffisamment développés

**En Algérie**, depuis 1992, on note l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail qui ne peut s'expliquer et ce, à titre principal, que par la progression de la pauvreté, ainsi que par la dynamique du secteur informel qui apparaît comme une réponse aux effets de la mondialisation sur le marché du travail.

Trois éléments caractérisent le marché du travail dans les pays du sud à l'exemple de l'Algérie et de ses voisins :

- Recul du salariat qui accompagne le développement du chômage
- Montée de l'activité féminine même sous des statuts précaires
- Ascensions du secteur informel, notamment de survie mobilisant surtout des femmes et des enfants.

Globalement, le taux de chômage s'est accru dans les pays comme l'Algérie et le Maroc depuis les années 90. Selon les chiffres officiels, il se stabilise en Algérie autour de 15% et au Maroc autour de 11%, mais il se pose toujours le problème d'estimation d'abord du chômage en milieu rural qui peut être sous-estimé au Maroc et surestimé dans le cas de l'Algérie, ensuite le travail des femmes (dans leur majorité) quant à lui échappe à tout enregistrement.

**Au Maroc** le taux d'activité féminin en milieu urbain s'est fortement accru passant de 21% en 1998 à 27,9% en 2000. Selon le B.I.T cette tendance est appelée à se poursuivre à un rythme soutenu pour atteindre la proportion de 31% en 2010. En Algérie, cette proportion est bien inférieure à celle enregistrée par son voisin (15%), mais, la tendance à la hausse est bien là.

La forme qui caractérise l'activité des femmes est un salariat très instable et très mobile (voir les nouvelles modalités de gestion de la main d'œuvre, telles que les contrats à durée déterminée). Par ailleurs l'effritement observé de la relation salariale est un signe d'informalisation de l'emploi. En effet, il est noté une montée des formes d'emploi non salariales avec des relations d'emploi atypiques dont les femmes souffrent le plus.

Cette percée des formes non salariales –apprentis, aides familiaux, indépendants– dont la tendance est plus forte chez les femmes que chez les hommes montre le caractère de plus en plus précaire du travail féminin.

Deux statuts dominent chez la femme :

- Au Maroc elles sont aides familiales à 41,7% contre 16,9% pour les hommes, avec des proportions plus importantes en milieu rural produisant de l'artisanat, des travaux de laine, de la poterie vannerie etc.

- En deuxième position, le travail à domicile<sup>4</sup> est exclusivement réservé aux femmes, invisible, posant surtout le problème de l'exclusion des femmes, il ne fait pas partie du champ économique et ne se traduisant pas par une relation marchande (Algérie, Maroc)

*En Tunisie*, La situation du travail des femmes n'échappe pas à la discrimination et à la dévalorisation constatées ailleurs. Malgré leurs acquis sur le plan juridique, les femmes travailleuses demeurent les premières victimes des crises économiques et de beaucoup de distorsions sociales. Au milieu des années 80, l'économie tunisienne a connu une grande libéralisation dont l'un des objectifs était de rétablir les grands équilibres macroéconomiques déstabilisés par la crise, ensuite de relancer la croissance tunisienne. Cette croissance, tributaire de l'investissement direct étranger, exige de mettre en œuvre une stratégie fondée sur les avantages comparatifs en matière notamment de système et de niveau de rémunérations et, d'une grande mobilité des travailleurs et des travailleuses dans le cadre d'une meilleure allocation des ressources, cela pour attirer des investissements. Comme cela a été constaté dans les pays voisins, en Tunisie sont apparues des tendances croissantes de l'afflux des femmes sur le marché du travail et qui indiquent une augmentation des taux d'activité féminins dépassant la proportion de 23% en 1994. Cependant, l'existence de distorsions entre les droits proclamés des femmes et les pratiques sur le marché du travail renvoient à la persistance de représentations traditionnelles d'une division du travail lésant le travail des femmes ». En effet, les femmes dans le Maghreb et ailleurs, à des degrés différents, subissent un contrôle social sous des formes souvent sournoises et dont l'origine peut se situer dans ces représentations qui font des femmes les personnes les plus vulnérables de la société, occupant des emplois précaires et subissant les effets de la restructuration économique.

Depuis une vingtaine d'années, la tendance observée dans la plupart des pays est que le nombre de filles diplômées est supérieur à celui des garçons. La Tunisie n'échappe pas à ce phénomène, aussi, les critères relatifs au niveau d'instruction et de formation ne font pas grâce aux femmes des pratiques de discrimination subies par « leurs sœurs » qui sont demeurées analphabètes employées essentiellement dans l'agriculture et en milieu rural. Dans la catégorie des salariés, 51,4% des femmes ont au moins le niveau secondaire contre seulement 40,5% pour les hommes. En revanche

---

4. Le travail des femmes est sous-estimé en milieu urbain compte tenu des formes qu'il prend et qui sont articulées à la vie privée, ce qui entrave son observation.

- Le recensement général de l'agriculture. (2003) avait dénombré plus d'un million de femmes vivant et travaillant dans des exploitations agricoles alors que l'enquête de l'ONS n'en a dénombré que 288000.

et toujours parmi les salariés on compte 19% d'hommes analphabètes quand les femmes ne représentent que 14%. « Ainsi le marché du salariat est beaucoup plus exigeant envers les femmes qu'il ne l'est envers les hommes »

Cette situation est plus nette encore dans certains pays d'*Asie (Chine et Thaïlande)* où les processus d'industrialisation et de mondialisation ont modifié l'activité économique des femmes, par la création de nouveaux secteurs tels que celui des services et du commerce aux dépens de secteurs traditionnels comme le textile. Cette modification de l'activité est le résultat inéluctable du système d'organisation économique qui exige de plus en plus de flexibilité.

Si la mondialisation se caractérise essentiellement par les progrès dans le domaine des technologies de l'information, le développement de l'emploi atypique, elle est aussi synonyme de délocalisation des emplois manufacturiers vers les régions les moins développées du monde.

Les secteurs d'activité où se concentrent les femmes sont l'agriculture, les activités manufacturières, commerce, les services collectifs ...

Cette logique de fonctionnement du capital mondial est à l'origine d'un désastre pour les femmes partout dans le monde mais particulièrement, celles des pays en voie de développement. Malgré plusieurs délocalisations massives avec les fameuses maquiladoras, le Mexique reste toujours un pourvoyeur de main d'œuvre peu qualifiée et peu chère pour les USA. L'arrivée des multinationales dans certains pays ont eu des effets négatifs très importants entre autres de bousculer le tissu productif local quand elles sont à l'origine de restructurations rapides, préjudiciables à l'ordre et l'équilibre sociaux.

« Les plans nationaux de développement » que certains pays se sont vus imposer par le programme d'ajustement structurel ont poussé à la parcellisation des terres agricoles et à la modification profonde de leur vocation initiale pour les offrir par exemple comme terrains à bâtir ou autre destination plus lucrative. Ainsi, aussi bien les agriculteurs que les pêcheurs se sont trouvés privés du jour au lendemain de leurs moyens de subsistance (L.Cheng 2000). La mondialisation loin d'avoir un effet positif sur l'égalité des hommes et des femmes quant à leur répartition par catégorie socioprofessionnelle exige de toute activité qu'elle soit compétitive notamment grâce à l'utilisation d'une main d'œuvre bon marché et flexible (entendre par là débauchable à souhait). A qualité comparable, le travail des femmes coûte moins cher- ce qui est de nature à fouetter la demande- en vertu de pratiques discriminatoires qui reposent sur des prétendues préférences qu'ont les femmes d'une certaine « flexibilité » dans l'organisation du temps de travail. Il y a alors « adéquation entre les exigences du capitalisme mondial et une situation découlant de l'ordre social. La flexibilité du travail n'est pas une préférence spécifiquement féminine, mais les femmes sont censées privilégier leur rôle familial. » (Cheng 2000)

## **2-2 Dans les pays développés**

Dans ces pays, l'évolution du marché du travail se caractérise par un fort développement du secteur des services. Même si la mondialisation s'accompagne de progrès substantiels pour certaines femmes, les inégalités restent encore extrêmement profondes.

*La France* à titre d'exemple, connaît depuis quelques décennies un chômage structurel qui résiste à la baisse en deçà de 10% ; en 2000 le taux d'activité était de 61,9% chez les hommes contre seulement 48,2% chez les femmes, quant au taux de chômage il était de 8,5% chez les premiers contre 11,9% chez les secondes et cela en dépit d'une féminisation croissante de la population active qui comptait 27,5 millions de personnes, les femmes n'ont pas les mêmes probabilités d'accéder à un emploi. Selon le centre d'études et de recherches sur les qualifications, 69% des garçons accèdent durablement à un emploi stable après leur formation contre 56% des filles. Par ailleurs la précarisation de l'emploi féminin est lisible à travers les chiffres qui donnent un taux de 29,8% des femmes occupées partiellement pour seulement 5,4% des hommes pour la période 99-2000. Historiquement, c'est les années 60 qui ont enregistré un afflux massif des femmes sur le marché du travail à temps plein au profit du secteur des services en plein essor. C'était alors l'époque des trente glorieuses. Le retournement de conjoncture dans les années 80 et l'introduction des instruments de flexibilité et de dérégulation du travail tels que le travail à temps partiel<sup>5</sup> ont ciblé particulièrement le travail des femmes comme si la demande émanait de ces dernières et exprimait un prétendu besoin de conciliation entre deux sphères : privée et publique ou professionnelle et familiale. Or, il est établi que ce sont les travailleurs qui doivent s'adapter à l'organisation du travail au sein de l'entreprise et non pas l'inverse. Il y a une discrimination déclarée par l'emploi et les conditions de travail d'une part, et en matière de rémunérations d'autre part.

## **2-3 L'emploi et les conditions de travail**

Le travail à temps partiel est-il choisi ou subi par les femmes ? à cette question plusieurs tentatives de réponses ont été faites et dont certaines ont abondé dans le sens d'un choix volontaire par les femmes du travail à temps partiel qui répond à leur besoin de conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale. Rarement on évoque le fait que dans certains pays tels que la France, la baisse de l'emploi industriel a été beaucoup plus forte (de deux fois en France)<sup>6</sup> pour les femmes (-16,3%) que pour les hommes (-8,5%), le déclin du monde ouvrier a été vécu par les femmes en première

---

5. Margaret Maruani considère que le temps partiel est un temps de crise, in travail et emploi des femmes, La découverte repères 2000

6. Briant Pierrette, Loué Jean-François (2001): "L'emploi industriel: les femmes aussi", le 4 pages des statistiques industrielles – SESSI- MINEFI - FRANCE

ligne et ce sont les ouvrières, notamment les moins qualifiées d'entre elles qui ont été les plus affectées par les baisses d'effectifs. Dans le même sens, une enquête suisse sur la structure des salaires (OFS 2000) a livré des éléments similaires quant à la situation professionnelle des femmes, puisque dans ce pays en 2000, une femme sur deux travaille à temps partiel, contre moins d'un homme sur dix. En 2002, en Suisse, parmi les personnes actives travaillant à temps partiel, 79,9% sont des femmes. Mais ce qu'il y a de plus significatif, c'est la progression en moyenne de 50% entre 1985 et 1995 du nombre de femmes travaillant à temps partiel au moment où le nombre d'emplois à temps plein a diminué. Cette évolution de l'emploi féminin a été suivie par une « féminisation des emplois administratifs et commerciaux (est) d'autant plus marquée que l'on descend dans l'échelle sociale. » Le temps partiel est surtout répandu dans le secteur des services fréquemment présenté comme une souplesse de l'organisation du travail consentie par l'employeur à ses employées<sup>7</sup>, or le rapport du BIT constatait que les travailleurs à temps partiel sont souvent désavantagés soit individuellement ou en groupe en ce qui concerne la rémunération directe ou indirecte, les prestations de sécurité sociale, l'accès à la formation y compris l'hygiène et la sécurité au travail. Le rapport ajoute à cela, une discrimination invisible, parce que plus difficilement mesurable, dès lors qu'elle affecte les possibilités d'avancement et de carrière.

A la question de savoir pourquoi les emplois à temps partiel sont occupés dans une proportion qui dépasse la barre des 70% par les femmes, plusieurs explications sont proposées et parmi elles nous trouvons celle qui fait référence aux inégalités de qualification et de salaire (dans un couple c'est le moins bien rémunéré qui choisit le temps partiel). Cette explication est le fruit d'un raisonnement circulaire où la variable expliquée devient la variable explicative : c'est le salaire qui explique l'emploi partiel lequel en retour explique le salaire. Cette première explication est appuyée par une seconde qui fait référence à l'augmentation du taux de participation des femmes du fait de l'augmentation du poids des services dans l'emploi total parallèlement à l'augmentation de la population de femmes qui travaillent à temps partiel

#### **2-4 Le travail à temps partiel moins cher et plus productif :**

Si le travail à temps partiel semble emporter l'adhésion de certaines femmes, c'est seulement en apparence et parce que les offres d'emploi à temps plein se sont raréfiées et sont souvent jumelées à des contraintes d'horaires, de déplacement, extrêmement insoutenables du fait des autres tâches familiales qui souvent incombent à la femme

---

7. Plusieurs analyses comportent des éléments contradictoires, positivant le développement du travail à temps partiel en le présentant comme étant à l'origine de l'augmentation du taux d'activité des femmes mais reconnaissant en même temps qu'il est désavantageux du point de vue de la protection sociale et des chances de promotion professionnelle

travailleuse seule, en l'absence de services de crèches, de cantines, de garderies et autres services destinés aux personnes âgées ou malades. En 2002, 15% seulement des femmes qui travaillent à temps partiel au Canada, avaient choisi ce mode de travail.

Il y a cependant un aspect très important que cache le développement de l'offre de travail à temps partiel par les entreprises, à savoir la mise en place d'une batterie de mesures que constituent les allègements des charges fiscales et sociales par lesquelles le coût du travail à temps partiel est subventionné dans certains pays comme la France<sup>8</sup>, La Belgique, l'Allemagne... Les niveaux de ces transferts au profit de l'entreprise sont souvent supérieurs aux surcoûts attachés au travail à temps partiel ce qui rend ce dernier plus attractif pour les entreprises que le travail à temps plein. « Il devient alors logique que ces dernières préfèrent recruter deux salariés à mi-temps qu'un salarié à plein temps, d'autant que selon des études menées dans plusieurs pays, les travailleurs à temps partiel ont meilleure productivité que les salariés permanents. Des calculs aux USA ont révélé qu'un salarié aurait une productivité de 64% lorsqu'il travaillait 50% du temps normal, les chiffres indiquent que le salarié réalise une performance mesurée par la productivité telle que celle-ci est de 77% quand il travaille 60% du temps et de 87% pour 70% du temps. L'intensité du travail fourni par ces travailleurs conjugué à une plus grande assiduité explique les performances réalisées. (BIT 1992)

## **2-5-Discriminations par les rémunérations**

La discrimination par le salaire et ses accessoires est le corollaire évident de la discrimination par le statut.

Des recherches sur les qualifications correspondant aux différents emplois, mettent en évidence que jusqu'à présent les méthodes d'évaluation sont fortement biaisées par des préjugés sexistes. Elles constituent une voie intéressante pour remettre en question cette systématique dévalorisation des compétences caractérisant les emplois « féminins ».

Le salaire est fixé par les conditions de la concurrence et mesure la productivité. Celle-ci, est déterminée par l'ensemble des variables du capital humain des individus telles que les préférences, les capacités, la formation, l'expérience professionnelle, l'âge... En l'absence de toute discrimination, les différences de salaire mesurent les différences de productivité ou de caractéristiques individuelles liées à la production. Dans ce cas deux personnes se distinguent par des caractéristiques non liées à la production (par exemple le sexe) mais parfaitement substituables dans le processus de production, devraient recevoir un salaire identique, puisqu'elles ont la même

---

8. En France le Conseil Economique et Social (1997) a noté que "l'accélération du travail à temps partiel est due en partie au moins, aux incitations mises en place depuis la fin de l'année 1992 par les pouvoirs publics à l'intention des entreprises ».

productivité. Une attitude discriminatoire envers l'un d'eux peut aboutir à un différentiel de salaire défini comme l'écart observé entre le ratio homme /femme des salaires observés et celui qui prévaudrait en l'absence de discrimination (Becker 1957). Quand une femme donnée occupe un poste, elle l'occupe soit parce qu'il est en adéquation avec sa formation et ses préférences, soit parce qu'elle a été discriminée lors des promotions de sorte qu'elle est en réalité surqualifiée pour ce poste. Pour beaucoup d'analystes l'écart salarial entre homme et femme s'explique en grande partie par des caractéristiques propres à chacun. On avance alors comme explication la différence des durées hebdomadaires de travail, périodes d'inactivité plus longues et plus fréquentes chez la femme, mais pour un écart initial évalué à 27%, il subsiste après prise en compte de ces caractéristiques et en corrigeant le biais de sélection un écart de 5,4% interprété comme de la discrimination salariale. D.Robinson (1998) explique quant à lui les différences de rémunérations observées, par la répartition respective des hommes et des femmes dans les différents échelons et par la structure de l'échelle, mais il n'explique pas ce qui commande la progression d'un échelon à un autre, et pourquoi les femmes se trouvent en moyenne à des échelons plus bas ?

Outre les considérations relatives à la productivité du travail qui peut fonder un écart de salaire, pour D.Robinson, les différences observées peuvent découler de la manière dont les rémunérations sont calculées, mais il admet fort bien les différences de rémunérations d'un établissement à un autre quand ils travaillent pour des marchés différents, réalisant de gros profits, payant des salaires plus élevés et partageant avec le personnel la rente que procurent les imperfections du marché « ce serait une erreur ,en pareil cas , d'obliger un établissement travaillant pour le premier marché à payer aux femmes la rémunération qui comprend,dans un établissement travaillant pour le second, l'élément de partage de la rente dont bénéficient les hommes. » (D.Robinson. 1998). Si cet analyste justifie les inégalités des rémunérations par l'exercice d'une politique de rémunération fondée sur le salaire d'efficience d'une part, et d'autre part par l'évolution des échanges mondiaux qui pénalisent certaines activités en y provoquant une baisse relative des rémunérations, il finit par concéder que « une chose est acquise, c'est qu'en éliminant les sources possibles de distorsions, on continue généralement à observer des disparités ». Cette reconnaissance timide de disparités inexpliquées en matière de rémunérations a fait place par la suite à des conclusions franches portées par de nombreuses études et en vertu desquelles la discrimination salariale a toujours existé et, existe encore et partout dans le monde et qu'elle n'est pas assise sur des caractéristique objectives.

Une étude élaborée par l'**OCDE (1998)**<sup>9</sup> a clairement relevé comment étaient perçues les professions à dominantes féminines ignorant les savoir et technicité qui se trouvent à la base de leur exercice et de leur maîtrise<sup>10</sup> :

9. OCDE, l'avenir des professions à dominantes féminines(1998)-11

10.

« La gestion sexuée de la main d'œuvre s'est accompagnée d'une reconnaissance aux femmes de »qualités « dites spécifiquement féminines par exemple « dextérité » et « précision » pour les ouvrières, « dévouement » chez les infirmières, « sens de la relation » ou de « l'organisation » chez les secrétaires, mais elle s'est aussi accompagnée d'une dévalorisation de ces mêmes « qualités » dans le champ économique et professionnel, eu égard au fait que celles-ci seraient par nature ou par socialisation attachées au rôle des femmes dans la famille et dans la société. Plus les travaux sont proches de travaux accomplis en partie ou en totalité gratuitement dans la sphère domestique ou familiale, plus cette dévalorisation est importante.

Un rapport confectionné par le ministère canadien au titre de l'examen de la législation sur l'équité salariale (2004) a analysé les inégalités salariales au Canada, les secteurs où elles se manifestent le plus, tout en essayant d'en cerner les répercussions. En effet, et partant « des progrès remarquables enregistrés en matière de profil de la population féminine occupée se rapprochant de très près du profil masculin, les femmes gagnent encore moins que les hommes. « Bien que l'inégalité salariale ait été identifiée dans les années cinquante du siècle dernier donnant lieu à l'adoption par l'OIT de la convention n° 100 par laquelle l'égalité du salaire est consacrée, celle-ci perdure sous la forme d'un écart salarial qui prend des proportions telles que certaines institutions ont réagi par l'adoption de certaines mesures.<sup>11</sup>

La croissance du nombre de salariées passant de 37,1% de l'ensemble des salariés en 1976 à 46,2% en 2001 s'est accompagnée d'une élévation du pourcentage de celles qui détiennent un diplôme universitaire de 14% en 1991 à 21% en 2001. D'autres éléments permettent de noter un raccourcissement des périodes d'inactivité ce qui aurait dû –associé à l'augmentation moyenne de la qualification– se traduire par une neutralisation des écarts entre les rémunérations des hommes et des femmes. Or, Statistique Canada révélait en 2001 que l'écart salarial pour les femmes possédant un diplôme universitaire s'est même accru entre 1995 et 2000. En effet le ratio du revenu moyen d'emploi (femmes /hommes) pendant cette période, est passé de 70,8 % à 67,5% creusant l'écart pour le porter à 32,5%.

Les différences de salaires sont particulièrement marquées dans certains des pays en développement qui ont favorisé les exportations en encourageant les industries manufacturières à haute intensité de main d'œuvre (essentiellement féminine) et en s'efforçant de réduire les prix sur les marchés internationaux,

## **2-6-Mondialisation et migrations féminines**

Le phénomène de mondialisation prend de multiples aspects, tels que la montée du chômage et la restructuration des secteurs les plus intensifs en main d'œuvre. Par

---

11. Conseil de l'Europe tenu à Stockholm en 2001, le Conseil de l'UE en 2003

ailleurs, la recherche continue et soutenue de l'équilibre du commerce international a stimulé le marché mondial des biens et services, des capitaux mais aussi le marché de la main d'oeuvre en y intégrant tous les pays du monde. Cette stimulation se manifeste aussi par la circulation trans-territoriale de la main d'œuvre sous la forme d'une émigration sélective qui ne porte que sur des personnes qualifiées et des gestionnaires de haut vol à un premier niveau. A un second niveau, si la sortie des capitaux est à l'origine dans les pays développés de fermeture d'usines et de compression dramatique d'effectifs des travailleurs, la venue de ces capitaux dans les pays du sud à la recherche du profit le plus élevé s'est souvent traduite par une exploitation plus poussée de la main d'œuvre locale, au pillage des ressources, mais aussi à la destruction des industries naissantes ou traditionnelles incapables de soutenir la concurrence. Les secteurs ayant la faveur du capital mondial sont en général celui du tourisme, des nouvelles industries des services dont la performance repose essentiellement sur la flexibilité du marché du travail, ont été à l'origine de la création d'une réserve de main d'oeuvre surtout féminine. Ceci est d'autant plus possible que les flux migratoires ont connu une modification de taille : ils se sont féminisés.

La féminisation des flux migratoires fait suite à une détérioration accrue des conditions d'existence de cette catégorie humaine obligée de travailler pour un revenu. Elles sont les premières à faire les frais d'une fermeture d'usines qui fait suite soit à une délocalisation soit tout simplement à une cessation d'activité. Plusieurs exemples peuvent être alignés par la littérature économique tels que celui des ouvrières coréennes mises au chômage par la société japonaise Sumida en 1990 ou même celui de Taiwan qui a vécu entre 1993 et 1995 la cessation d'activités de plus de 17400 entreprises où les femmes représentaient plus de la moitié des effectifs. Sur un autre registre, les effets de la mondialisation comme la mise au chômage des hommes et la baisse drastique des revenus, souvent affectent la vie et les arbitrages des femmes en faveur de la recherche d'un emploi tout en subissant les pratiques de discrimination à leur encontre, les contraignant à se contenter d'emplois à temps partiel, mal rémunéré qui ne coûtent pas cher à l'employeur.

### **3-Le travail des femmes dans la théorie économique**

Le capitalisme à ses débuts et dès le 18<sup>ième</sup> siècle s'est appuyé sur la division sexuelle du travail que la société de l'époque érigeait en règle naturelle pour prendre son essor. En se développant, le capitalisme a accentué cette division avec plus ou moins de force, même si le développement de ce système doit beaucoup au travail des femmes notamment dans l'agriculture où les prix des biens salaires étaient maintenus à un niveau tel que les termes de l'échange profitant à l'industrie ont permis à ce

secteur de réaliser les plus grands profits (Ricardo), il n'empêche que le capitalisme a accentué cette division du travail. »Le modèle de l'homme " pourvoyeur de ressources "a servi d'une part, à instaurer la norme de la femme au foyer économiquement dépendante de l'homme, et d'autre part, à justifier son moindre salaire – salaire d'appoint – lorsqu'elle a un emploi. Cette dévalorisation du travail des femmes s'inscrit dans une dévalorisation plus générale du genre féminin.

La contribution des femmes à la satisfaction des besoins collectifs qui concerne la reproduction, le travail domestique, l'éducation des enfants, et les soins aux malades ou personnes âgées n'a pas constitué un centre de préoccupations ou un objet d'étude chez les théoriciens libéraux. Ce travail gratuit et invisible est pourtant indispensable au fonctionnement de l'économie qui évacue ainsi les coûts de reproduction et d'entretien de la force de travail en les faisant supporter par les femmes. Pourquoi les soins donnés aux enfants, aux personnes âgées et aux malades seraient ils de nature économique lorsqu'ils sont assurés par des marchés (ou parfois par les gouvernements) mais ne seraient pas dignes d'être étudiés par des économistes lorsqu'ils sont fournis au sein des ménages(J.Nelson 1998)

Dès le début du siècle dernier, l'école féministe allemande a<sup>12</sup> défendu la thèse que l'expansion du capitalisme et le processus d'accumulation nécessitent l'existence de sphères non capitalistes de production: telles que le travail de reproduction des femmes, mais aussi les biens "gratuits" de la nature formant ainsi la base invisible de l'économie, qui est appropriée et exploitée pour contribuer à l'accumulation des rentes. Un parallèle est ainsi fait entre l'exploitation de la nature et du travail des femmes, et le processus historique des colonies. (C. Marty 2001)

### **3-1-Chez les classiques.**

Adam Smith qui définit l'économie comme n'étant pas qu'une question de choix et d'échanges mais aussi de production et de distribution de tout ce qui est nécessaire et commode dans la vie semble mettre l'accent sur tout ce dont a besoin l'être humain pour survivre et s'épanouir (J.Nelson 1998)

Ricardo comme Smith, dont il est l'héritier, a bien inclus la quantité de travail dans la" valeur d'usage " d'un bien, et même établi que la quantité de travail se mesure en temps de travail, mais il a complètement omis d'intégrer le travail domestique nécessaire à l'entretien et au renouvellement de la force de travail. Plus tard, Marx

---

12. Les principaux leaders féministes de l'Ecole allemande sont Clara Zetkin (1875-1933) Lily Braun née le 02/07/1865, militante allemande de gauche qui fonde la revue *Die Fraubewegung*, prend le relais d'un ouvrage théorique de 1901 intitulé *Die Frauenfrage* ou elle développe l'argumentaire selon lequel le capitalisme contraint les femmes à travailler dans l'industrie textile et détruit ipso facto la famille, ce qui implique la nécessité de corriger le tir par la construction d'une société socialiste.

principal critique des analyses économiques classiques a succombé à l'idéologie patriarcale en matière d'approche du travail des femmes ne considérant le travail domestique à l'égal de celui de reproduction des femmes que comme "naturel". De plus, comme ses prédécesseurs Smith et Ricardo, Marx se focalisant sur la « contradiction principale » qui caractérise les intérêts des capitalistes par rapport à ceux des travailleurs, a totalement ignoré la division sexuelle du travail, son évolution dans l'histoire et la manière dont le capitalisme en a tiré profit (C.Marty 2001), parce qu'elle ne renvoie tout au plus et peut être qu'à une « contradiction mineure » qui ne devait pas faire diversion.

La division sexuelle du travail est le corollaire naturel de la représentation sociale du travail des femmes comme simple prolongement de leur fonction reproductive en même temps qu'elle assigne le travail des hommes à la sphère productive.

« Cette division repose sur deux principes : le principe de la séparation selon lequel il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes, et le principe de hiérarchie selon lequel un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme. »(C. Marty, C. Piganiol-Jacquet 2001). La mise en place de ces principes est elle même une construction sociale et culturelle.

### **3-2-Chez les néo-classiques**

La théorie néo- classique traditionnelle n'a pas accordé plus d'attention au travail des femmes que la théorie classique, cependant les nouvelles théories du salaire à travers lesquelles s'est renouvelée la théorie néo-classique de la répartition, ont servi de cadre théorique d'explication des niveaux de rémunérations attachés aux emplois féminins. Empruntant le cadre d'analyse de la théorie du capital humain, Phelps (1968) et Arrow (1973) en ont développé une version <sup>13</sup> selon laquelle un mécanisme socio-économique de discrimination sur le marché du travail produisait une inégalité inefficace du capital humain.

La première proposition de cette théorie est que les inégalités salariales reposant sur des niveaux de productivité différentes elles mêmes traduisent des différences dans l'investissement éducatif et intellectuel. Cela peut se traduire par le niveau de qualité du service rendu par l'individu ayant consenti d'investir pour acquérir des connaissances générales ou spécifiques, un savoir et une expérience. Plusieurs modèles reliant l'investissement à une qualification et à une rémunération attachée à cette qualification ont été développés tour à tour par Becker (1964) et par Mincer (1975), par Romer (1986) aussi, mais surtout par Lucas (1988) qui ont essayé de cerner le rôle du capital humain. Cette théorie qui était initialement destinée à expliquer les discriminations observées sur le marché du travail à l'encontre de la

13. Le capital humain est défini comme un ensemble de capacités ayant une efficience productive incorporée aux individus ou, défini comme les connaissances générales et spécifiques, le savoir et l'expérience acquis par les individus.

minorité noire- américaine peut s'appliquer à tout autre groupe « dont l'appartenance individuelle est observable par l'employeur » telle que celui des femmes. En substance cette théorie repose sur l'idée que les employeurs anticipent que certains groupes sociaux ont peu de chances d'accéder à une formation ou à un apprentissage de qualité et, que par conséquent ne sont pas suffisamment qualifiés pour occuper des emplois exigeant un capital humain élevé, à la suite de quoi les niveaux de qualification et les motivations des candidats à l'embauche sont mal observés. Les anticipations de départ font que le recrutement des membres de ces groupes (tels que celui des femmes) est souvent le résultat de test exceptionnellement bon, autrement dit la barre est placée plus haut que ça ne l'est pour les autres groupes (tels que celui des hommes). La réaction des groupes discriminés face à ces pratiques, sera de ne consentir un investissement en capital humain que s'ils ont de réelles chances-comprises comme des garanties - d'obtenir un résultat exceptionnel lors d'un test d'embauche. Autrement, les investissements ne sont pas effectués, ce qui validera ex-post les anticipations des employeurs ; et le capital humain de ces groupes sera effectivement inférieur à celui des autres groupes. « L'interaction perverse entre les anticipations des employeurs et les comportements engendrés par ces mêmes anticipations peut produire une inégalité<sup>14</sup> profonde et persistante du capital humain et des emplois obtenus par ces groupes. »<sup>15</sup> (T. Piketty 1997). Reste posée à notre sens, la question de savoir jusqu'où la formation est toujours le résultat des choix des travailleurs seuls. A ce propos Mark Blaug (1992) reproche que « l'insistance de Becker sur la formation comme résultat d'un choix des travailleurs quant à leur profession, semble ignorer les questions complexes d'offre de formation par les entreprises qui ont des marchés internes bien développés. »<sup>16</sup>

Dans le même ordre d'idées est noté « le caractère provoquant de la théorie du capital humain en ce qu'elle impute les disparités de salaires aux seuls choix des salariés. Quand l'entreprise accepte de prendre en charge une formation, c'est elle qui sélectionne les travailleurs qui en bénéficient. » (B. Reynaud 1994). Sur le même registre de la responsabilité de l'entreprise quant à la désignation des rôles et la place qu'occupe chaque employé dans l'organisation, la théorie de la segmentation du marché du travail, explique ces comportements de l'entreprise par l'exigence d'adaptation à l'environnement marqué par une compétition féroce : « s'il existe des catégories défavorisées sur le marché du travail (...) peut être ceci doit-il être compris comme un résultat de l'existence d'emplois infériorisés et infériorisants » (Michon, 1976)<sup>17</sup>

---

14. L'inégalité selon certaines théories sociologiques, peut être le résultat d'un discours dominant, selon lequel les chances d'ascension sociale des membres des groupes défavorisés, finit par les décourager et donc s'auto réaliser.

15. Pi Ketty Thomas (1997), *l'économie des inégalités*, La découverte Paris.

16. Blaug Mark (1994), *La méthodologie économique*, 2ième édition, Economica-PARIS

17. Cité par Mahmad Saib Musette in les phénomènes économiques à l'épreuve du chômage, cahiers du CREAD N°45

## **La théorie de la segmentation du marché du travail**

La théorie du capital humain si elle contribue à expliquer en partie la ségrégation salariale entre les femmes et les hommes, elle demeure insuffisante quant à la justification des différentiels de rémunérations qui persistent. La théorie de la segmentation du marché du travail voulant dépasser l'analyse néo-classique qui traite ce type de marché comme simple déséquilibre temporaire que la mobilité qui caractérise fondamentalement la main d'œuvre aiderait à résorber, cette théorie, sans se départir de la logique néo-classique considère que le marché est compartimenté et que chacun des compartiments fonctionne de telle sorte que les travailleurs se situant sur un marché ne peuvent pas passer sur l'autre. Ce qui traduit le morcellement du marché du travail en segments entre lesquels les cloisons sont étanches, c'est la différenciation des modes de détermination aussi bien de l'emploi que des salaires. Pour chaque segment il se constitue un marché du travail chargé de le fournir en main d'œuvre, alors nous nous trouvons en présence d'un secteur où il y a une offre d'emplois stables à l'abri de la concurrence et bien rémunérés (le secteur primaire), et un secteur secondaire qui n'offre que des emplois instables (et déstabilisés) par la concurrence auxquels ils sont exposés, et des niveaux de salaires faibles. Le secteur primaire renvoie à l'ensemble des grandes entreprises ayant de grands besoins en compétences qui s'adaptent aux technologies en renouvellement continu, tandis que le secteur secondaire renvoie implicitement à des entreprises de petite taille, à faibles moyens, des opportunités de formation quasi inexistantes et même des rapports de force entre les travailleurs et les employeurs aux dépens des premiers du fait même de l'abondance de la main d'œuvre.

Si ce schéma du double marché du travail que présente cette théorie n'explique toujours pas comment des travailleurs avec les mêmes caractéristiques de formation, d'aptitudes, d'expérience se répartissent-ils entre les deux secteurs, il semble par contre applicable au phénomène de la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes. Les hommes seraient accueillis dans le secteur des professions masculines nécessitant des qualifications particulières et qui s'exercent dans des conditions de travail contraignantes liées à un certain niveau d'organisation hiérarchique. Les femmes se concentreraient dans le secteur qui n'exige pas de grandes qualifications, où l'offre de main d'œuvre est abondante et donc les rémunérations plus faibles. Tout le raisonnement repose sur un a priori qui réside dans la différence des niveaux de formation à l'avantage des hommes, ce que l'évolution du niveau d'instruction des femmes en amélioration continue n'a cessé de démentir aussi bien dans les pays du nord que dans ceux du sud.

Depuis le début des années 80 l'accumulation des déficits publics et leur corollaire l'expansion de la dette publique couplée à une inflation et un chômage menaçant les équilibres économiques et sociaux, la pensée économique a évolué vers une délégitimation du rôle de l'Etat jugé « inefficace » et « gaspilleur » en même temps

qu'elle réhabilite le « libre marché » en le créditant d'une efficacité absolue. La réhabilitation du « libre marché » passant par la théorisation du « Consensus de Washington » consacre la libre circulation des capitaux et des investissements par la suppression de tout ce qui est "de nature" à entraver le libre échange telles que les barrières douanières certes mais aussi le droit du travail, les droits sociaux, le droit de l'environnement...

Le néo libéralisme porté à bout de bras par les institutions internationales, à savoir le FMI, la BM, ainsi que l'Organisation du Commerce(OMC) a imprégné toutes les politiques économiques initiées par quasiment tous les pays du monde. La libéralisation économique par la déréglementation, accompagnée par un processus de privatisation des espaces qui hébergeaient une activité économique publique a été vécue par les pays du nord comme l'exercice d'une volonté de redistribution des missions entre l'Etat et le marché au profit de ce dernier. Pour les pays du sud, cette transition, s'est souvent opérée par l'application des plans d'ajustement structurel imposés par ces mêmes institutions. La mondialisation a besoin de restreindre le rôle de l'Etat au minimum de ses fonctions régaliennes traditionnelles relevant de la puissance publique, faisant basculer les plus importants des services publics( éducation, santé, eau, énergie...) dans la sphère de l'activité marchande qui ne reconnaît que la demande solvable.

## **Conclusion :**

-Même s'il existe des analystes qui considèrent que la mondialisation peut réduire les inégalités entre les sexes du fait de l'accroissement du taux d'activité des femmes et de l'autonomie qu'elles gagnent en accédant au travail salarié, il se trouve beaucoup plus d'analystes qui insistent sur l'aggravation de l'insécurité économique, sociale, et politique que la mondialisation a engendrée. -Le mouvement de libéralisation des échanges et de restructurations économiques affecte les pays et les secteurs où il y a une main d'œuvre importante dans les activités à forte intensité de main d'œuvre notamment féminine. La fragmentation internationale exigeant de plus en plus de flexibilité, ce sont les femmes qui doivent accepter des emplois instables et vulnérables.

-La mondialisation a contribué au démantèlement de certains pans de la protection sociale où de l'assurance sociale que les modèles sociaux universels associaient à d'importantes dépenses publiques. En effet, la principale manifestation du recul de l'Etat, réside dans la réduction des dépenses publiques, la déréglementation des marchés, dont le marché du travail,

-Les femmes, même si elles sont encore des sujets à faible pouvoir de négociation, travaillent dans le sens d'une remise en cause d'un système statistique construit pour occulter les valeurs fournies par les économies domestiques et qui ont été exclues du produit national brut « en se voyant du même coup dénier le droit à la sécurité sociale et à la retraite.

## **Bibliographie**

- Anker R.** (1997), « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence, *Revue Internationale du Travail* Vol 136 N° 3- Genève
- Blaug M.** (1994), la méthodologie économique -2ième édition Economica, Paris
- Bollé P.**(1997) « Le travail à temps partiel : liberté ou piège ? Perspectives in *Revue Internationale du Travail*, Vol 136, n°4-Genève
- Briant P, Loué JF.** (2001) «L'emploi industriel, les femmes aussi » SESSI, MINEFI, France
- Cahuc P.** (1991), «La théorie de la négociation salariale »,Economica, Paris
- Carr M, Chen M** (2004), «Femmes et hommes face à la mondialisation et à l'exclusion sociale » *Revue Internationale du Travail*, VOL 143, N°1-2Genève
- Cheng L.** (2000), « La mondialisation et le travail des femmes », *Problèmes économiques*, n° 2655
- Cooke-Reynolds M, et Zukewich N.** (2004) : « La féminisation du marché du travail », *tendances sociales canadiennes, statistique Canada*- N° 11-008
- Dini Richard S.** (2004) : « Ségrégation hommes-femmes sur le marché du travail, un choix professionnel ? »Université de Fribourg, Suisse
- Freyssinet J.** (2002), « La flexibilité permet-elle d'atteindre le plein-emploi ? » in *Problèmes économiques* n° 2759
- G .Gunter B, Van Der Hoeven R,** (2004) »La dimension sociale de la mondialisation : analyse bibliographique, in *Revue Internationale du Travail*,Vol. 143, n° 1-2
- Hans-Werner,Sinn**(2004), *Le dilemme de la mondialisation, un point de vue allemand.* *Problèmes économiques*, n°2855
- Mahmad Saib Musette** (1998), « Les théories économiques à l'épreuve du chômage »,Cahiers du CREAD n° 45
- Marty C,Piganiol-Jacquet C,** « Femmes et mondialisation »Problématique du groupe thématique d' Attac, juin 2001 Paris
- Maruani M.** (2000), *Travail et Emploi des Femmes, la Découverte, Repères* Paris
- Ministère de la Justice Canada,** « Les inégalités salariales », Examen de la législation sur l'équité salariale. 2005
- Nelson J.** (1998) : « Travail, sexo-spécificité et dichotomie entre le social et l'économique »*Revue internationale du travail*, Vol 137, n° 1
- Piketty T.** (1997), *l'économie des inégalités, la Découverte,Repères*, Paris
- Reynaud B.** (1994), *les théories du salaire, édition La découverte, Repères.* Paris

**Robinson, Derek** (1998) : « Les rémunérations comparées des hommes et des femmes au niveau des professions » *Revue internationale du travail*, Vol 137, n°

**Zadjela H** (1993), «Le dualisme du marché du travail : enjeux, in *Economie et prévision* n°92-93.