

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Direction générale des affaires sociales

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES SALARIÉES
DANS LES SIX ÉTATS MEMBRES
DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE**

France

Rapport de Mme Evelyne SULLEROT

1972

AVANT-PROPOS

Ce rapport a été établi dans le cadre de la réalisation d'une enquête communautaire, qui a pu être entreprise grâce à la collaboration intervenue entre la Commission des Communautés européennes, le Centre national de Sociologie du Droit social à Bruxelles et cinq magazines féminins. (+)

L'enquête a été effectuée, dans chaque Etat membre, sous la responsabilité d'un expert national et par les soins d'un organisme de sondage, sur la base d'un questionnaire harmonisé.

La Commission des Communautés européennes a estimé utile de mettre les résultats des enquêtes nationales à la disposition des personnes intéressées. Elle appelle toutefois l'attention du lecteur sur le fait que les rapports des experts n'engagent que la responsabilité de leur auteur.

Afin de ne pas retarder la mise à disposition des données ainsi recueillies, les monographies nationales ont été reproduites dans la langue originale seulement. Par contre, la traduction du rapport de synthèse communautaire est prévue.

- | | |
|-------------------------|-------------|
| (+) "Amica" | - Italie |
| "Brigitte" | - Allemagne |
| "Femmes d'aujourd'hui" | - France |
| "Femmes d'aujourd'hui") | - Belgique |
| "Het Rijk der Vrouw") | - Pays-Bas |
| "Margriet" | |

Sommaire

	<u>Page</u>
I, LA POPULATION ETUDIEE	1
- Age	2
- Statut civil	3
- Catégorie socio-professionnelle	3
- Branches d'activité	4
- Répartition géographique	4
- Les circonstances de l'enquête	5
- Le questionnaire	8
II, IDENTIFICATION DES TRAVAILLEUSES	9
- L'âge	9
- Le Statut civil	12
- Continuité ou discontinuité de la vie professionnelle	15
- Comment envisagent-elles leur avenir professionnel ?	21
- Le foyer et les personnes à charge	25
- Les études, les diplômes, la formation professionnelle	27
- Métiers et fonctions exercés par les travailleuses	40
III, LA VIE DES TRAVAILLEUSES DANS LEUR ENTREPRISE	55
- Les conventions collectives	55
- La taille des entreprises	56
- Les trajets pour se rendre au travail	59
- Moyens de locomotion pour se rendre au travail	60
- Les horaires de travail	61
- Les heures supplémentaires	72
- Pauses, repos, vacances	75
- Les conditions de travail	80
- L'ancienneté dans l'entreprise	85
- Les absences	88

IV. QUALIFICATION DES TRAVAILLEUSES	96
V. LES REMUNERATIONS	102
- A travail égal salaire égal ?	123
- Avantages en sus du salaire	126
- Les salaires des maris	127
VI. LA VIE HORS TRAVAIL = MENAGE, GARDE DES ENFANTS	130
- Quelques aspects de la garde des enfants	141
VII. CE QUE PENSENT LES ENFANTS ET LE MARI	143
VIII. POURQUOI TRAVAILLENT-ELLES ? QU'EN PENSENT-ELLES ? MOTIVATIONS ET OPINIONS	147
IX. CONCLUSION	159

ANNEXE : Questionnaire

I. LA POPULATION ETUDIEE

L'enquête belge qui a servi de point de départ aux diverses enquêtes européennes dont celle-ci fait partie avait été conduite uniquement sur les femmes salarisées du secteur privé, à l'exclusion des indépendantes (commerçantes propriétaires de leur fonds, artisanes, et agricultrices exploitantes) ainsi que des salariées du secteur public (fonctionnaires). Nous avons donc tenté, dans la mesure du possible, de retenir dans notre échantillon une population comparable, mais il eût été difficile de ne conserver que des salariées du secteur privé : en effet la France comporte une proportion beaucoup plus considérable que les autres pays de la Communauté Européenne de femmes travaillant dans le secteur public. Ainsi, si la moitié seulement des institutrices belges appartiennent à l'enseignement public, en France c'est presque le cas de 9 sur 10 des enseignantes. De même le personnel hospitalier du secteur privé est en France maigre et peu représentatif, en regard du personnel des hôpitaux et dispensaires publics. De plus le secteur public, qui emploie tant de femmes, est un grand régulateur de salaires : il y a beaucoup moins de différence entre les salaires masculins et féminins dans le secteur public que dans le secteur privé.

Pour conserver à notre échantillon une composition qui soit comparable à celle des autres pays qui menaient la même enquête, il fallait inclure la même proportion d'enseignantes ou d'infirmières que retenaient ces autres pays, dans la mesure où cela répondait à une réalité. Nous avons donc exclu de notre échantillon seulement les salariées des administrations centrales. L'échantillon comprend alors une majorité de salariées du secteur privé.

Nous avons structuré notre échantillon de manière très stricte, afin que nos 1.300 interviewées soient absolument représentatives de la population étudiée, qui comprend en France 6.130.460 salariées (après l'exclusion des fonctionnaires des administrations centrales). Nous voulions que cet échantillon fût représentatif des six manières suivantes :

- selon la distribution des âges des interviewées, qui devaient être ceux de la population réelle du dernier recensement.

- selon la distribution du statut civil (célibataires, mariées, veuves, divorcées, séparées)
- selon la catégorie socio-professionnelle, à partir des données du dernier recensement et les définitions de l'INSEE.
- selon les branches d'activité : afin que soient proportionnellement représentées les branches d'activité qui emploient des femmes.
- selon les régions, car le taux d'activité féminine varie considérablement d'une région à l'autre et nous voulions représenter les régions proportionnellement au nombre de femmes qui y travaillent.
- selon le type d'habitat : région parisienne, grandes villes, villes moyennes, bourgs et régions rurales.

Ces contraintes étant posées, il nous fallait trouver 1.300 femmes dont l'ensemble réponde à toutes ces caractéristiques en respectant les proportions. C'est pourquoi nous avons procédé à davantage d'interviews, menées par 165 enquêteurs, et nous n'avons conservé que les 1300 questionnaires remplis qui permettaient de reconstruire de manière très satisfaisante cet échantillon représentatif.

Le tableau suivant donne, côte à côte, d'une part la structure recherchée, c'est-à-dire la structure de la population totale des femmes salariées en France d'après le dernier recensement, et d'autre part la structure obtenue dans notre échantillon. On jugera que nous sommes parvenus à un très haut degré de fidélité :

AGE

	Structure recherchée	Structure obtenue
15 à 20 ans	12,5	12
21 à 29 ans	23,0	26
30 à 39 ans	18,5	19
40 à 59 ans	35	35
60 et plus	11,0	8

N.B. : la représentativité est excellente. Si nous avons un peu plus (3 %) de femmes de 21 à 29 ans et un peu moins (3 %) de femmes de plus de 60 ans, c'est que la tendance du salariat féminin depuis 1968 va dans ce sens : diminution des personnes âgées et augmentation relative des jeunes femmes (1)

STATUT CIVIL

	Structure recherchée	Structure obtenue
Célibataires	36	33
Mariées	52	52
Veuves et divorcées	12	15

Un tout petit excès (3 %) de veuves et divorcées, statistiquement sans inconvénient, permettra d'approcher mieux les problèmes des femmes seules et chargées de famille souvent.

CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

	Structure recherchée	Structure obtenue
Cadres supérieurs	3	3
Cadres moyens	15	15
Employées	35	39
Ouvrières	29	26
Personnel de service	18	17

Là encore l'échantillon est remarquablement fidèle, et sa très faible distorsion (4 % d'employées en plus) va dans le sens de l'évolution qu'a connue l'emploi féminin de 1968 (date à laquelle a été fait le recensement sur lequel est fondée la structure recherchée) à 1971, date de l'enquête. En effet proportionnellement il y a de plus en plus d'employées et un peu moins d'ouvrières.

1) cf les observations de Claude Roux sur l'évolution de l'emploi féminin dans Population, Février 1970 (numéro spécial sur la population active et l'emploi) pp 71-113. Et, depuis, de 1958 à 1971 sont entrées sur le marché de l'emploi les couches nombreuses de jeunes nées depuis 1947

BRANCHES D'ACTIVITE

Industrie : 42 % du total, dont :

Textile, cuir,	7,8 %
habillement	6,8 %
mécanique, électricité	7,2 %
chimie, pétrole	2,8 %
alimentation	4,8 %
métallurgie	2,5 %
autres	10,2 %

Commerce : 22,9 % du total

Autres activités tertiaires : 35 % du total dont :

banques, assurances	3,8 %
personnel de service	11,3 %
enseignement	6,5 %
autres (dont hôpitaux, etc)	13,4 %

Rappelons que le parti-pris initial de l'enquête belge sur laquelle nous devons tenter de nous aligner était de se limiter au secteur privé : c'est pourquoi le secteur tertiaire apparaît ici un peu moins représenté que dans la population active féminine française, puisque nous avons dû écarter les employées d'administrations diverses. Les répartitions que nous avons obtenues sont calculées à partir de cette recherche qui facilitait les comparaisons internationales.

REPARTITION GEOGRAPHIQUE :

Il était très important de la respecter, car la proportion de femmes qui travaillent est fort variable selon les régions, contrairement aux taux d'activité masculine. Nous avons respecté dans notre échantillon les taux d'activité féminine des différentes régions du pays. L'enquête a été effectuée par 165 enquêteurs et enquêtrices différents, ce qui réduit tout risque d'influence personnelle de la part de l'enquêteur.

La répartition de notre échantillon a été la suivante :

Région parisienne	28,5 %
Champagne	2,5
Picardie	3
Haute Normandie	3,5
Centre	4
Nord	7
Lorraine	3,5
Alsace	3
Franche-Comté	2
Basse-Normandie	2
Pays de la Loire	5
Bretagne	4
Limousin	1
Auvergne	2
Poitou-Charentes	2
Aquitaine	4
Midi-Pyrénées	3,5
Bourgogne	2,5
Rhône-Alpes	10
Languedoc-Roussillon	2
Provence-Côte d'Azur	5
Total	100,0

LES CIRCONSTANCES DE L'ENQUETE

Cette enquête s'est déroulée dans de bonnes conditions, sur une période de deux semaines, en juin 1971, ce qui réduit les disparités possibles entraînées par les saisons lorsqu'une enquête sur le terrain dure trop longtemps.

Elle n'a pas posé de graves problèmes et a beaucoup intéressé les interviewées, ainsi du reste que les enquêteurs et enquêtrices.

Les employeurs se sont montrés dans l'ensemble très coopératifs, ce qui n'a pas été le cas dans certains des autres pays de la Communauté où se déroulaient les enquêtes parallèles. Nos enquêteurs ne nous ont signalé que trois cas où l'interview a été dérangée par un supérieur qui voulait abréger l'entretien pour des raisons de service, ou qui tentait d'entendre ce que disait l'interviewée. Ces interviews n'ont pas été retenues et ont été remplacées par d'autres.

Toutes les femmes interrogées se sont exprimées en toute liberté et ont été interrogées seules.

Un questionnaire est fait généralement de questions fermées : c'est-à-dire qu'on demande à l'interviewée de choisir entre plusieurs réponses possibles ou de signaler si son cas n'entre dans aucun de ces cas prévus (Exemple : "Votre salaire est-il calculé : 1) A l'heure, 2) A la journée 3) A la semaine, 4) Au mois, 5) Autres cas").

Seules ces questions sont d'une exploitation immédiate et aisée. Mais un questionnaire entièrement fait de questions fermées, c'est-à-dire dont les réponses ont été préparées grâce à la préenquête, et précédées, laisse souvent les personnes interrogées mal à l'aise, comme si elles avaient l'impression de n'avoir pas été assez libres de s'exprimer. Aussi avons-nous introduit dans cette enquête, comme on va le voir, plusieurs "questions ouvertes", à réponse libre.

Cependant il est bon d'ajouter, après cette succession de questions fermées et ouvertes, une question finale qui sert à mesurer l'intérêt que le questionnaire a éveillé. Le seul sujet qui a été abordé dans quelques réponses (une vingtaine) à cette ultime question, et qui effectivement n'avait pas été traité durant l'entretien est celui de la retraite. Des femmes déjà âgées manifestent le désir de voir avancé l'âge de la retraite, et le plus souvent elles ajoutent "pour les femmes". Il s'agissait généralement d'une revendication spontanée formulée par des femmes dont le mari, plus âgé qu'elles, était déjà à la retraite alors qu'elles-mêmes travaillaient encore. Le mari supportait mal cette situation, obligé qu'il était de rester

seul à la maison, de faire les courses et un peu de ménage et de cuisine pendant que sa femme travaillait. La femme était gênée de cette situation. On ne peut y voir une revendication très féministe! Toutefois ses allusions à l'âge de la retraite sont accompagnées souvent d'un commentaire bien simple et bien éloquent : "On est fatiguées".

Cette question supplémentaire nous a donc permis de noter que nous aurions dû ajouter des questions sur l'âge de la retraite : nous avons reculé devant cette éventualité car la majorité de nos interviewées n'aurait pu répondre car elles ne le savent pas, ne s'en préoccupent pas encore, et souvent, surtout dans le cas des jeunes, y demeurent indifférentes.

Des circonstances de cette enquête et des modalités de la passation du questionnaire, on peut conclure que le problème du travail des femmes est suffisamment entré dans les consciences pour être abordé sans réticences aucunes par les femmes salariées et par les employeurs ou supérieurs de ces femmes. Toutefois un certain blocage semble apparaître chez une partie des mères de famille qui travaillent quand il s'agit de décrire la vie de leurs enfants alors qu'elles sont prises par leur travail.

LE QUESTIONNAIRE

Ainsi que nous l'avons déjà dit, cette enquête est une partie d'un ensemble d'enquêtes similaires, menées dans les six pays membres de la Communauté Européenne en 1971, c'est-à-dire l'Allemagne, la Belgique, l'Italie et le Luxembourg et les Pays-Bas. Le questionnaire qui a servi à ces enquêtes internationales a été mis au point en Belgique par Eliane Vogel, Vice-Présidente du Centre de Sociologie du Droit Social de l'Université Libre de Bruxelles.

Toutefois ce questionnaire n'avait primitivement pas été élaboré pour une enquête internationale, mais seulement pour une enquête belge. Aussi était-il rédigé dans des termes et sur des notions qui pour être claires à des travailleuses belges ne pouvaient guère être adoptés tels quels pour des Françaises : les systèmes d'éducation, les régimes de primes, de vacances sont différents d'un pays à l'autre; de même la classification des qualifications et des catégories socio-professionnelles. Il fallait donc préciser, traduire et adapter le questionnaire, afin de le rendre compréhensible aux personnes interrogées, conforme à la réalité française et exploitable en France (ainsi les catégories socio-professionnelles, pour être représentées dans notre échantillon de manière fidèle à la réalité devaient être exprimées dans les termes arrêtés par l'INSEE) (1).

Nous avons donc modifié en ce sens de fort nombreuses questions. Mais, de plus, il nous a semblé que l'occasion était tentante de profiter de cet échantillon et de cette enquête pour poser des questions qui ne figuraient pas dans l'enquête belge primitive et qui n'avaient fait jusqu'ici, nous le savions, l'objet d'aucune étude systématique en France. Ainsi nous avons introduit toutes les questions relatives à la continuité ou discontinuité de la vie professionnelle des femmes interrogées, des questions relatives aux raisons qui les avait fait arrêter puis reprendre le travail, ou changer de travail, des questions relatives à l'âge auquel elles avaient cessé d'étudier; d'autres sur leurs projets pour l'avenir et d'autres plus précises sur la garde des enfants et les obligations ménagères de la travailleuse interrogée. Enfin, il nous a semblé nécessaire de couper ce questionnaire de quelques questions ouvertes, qui ne sont plus des questions factuelles mais des questions d'opinions : aussi avons-nous fait figurer des questions relatives à l'opinion que les femmes pensent qu'ont leurs maris et leurs enfants du fait qu'elles travaillent, et surtout leur propre opinion de travailleuse sur le fait de travailler en général et sur leur travail en particulier.

(1) Institut national de la statistique et des études économiques

Ainsi très largement modifié et augmenté, le questionnaire passé en France était celui qui se trouve en annexe.

II. IDENTIFICATION DES TRAVAILLEUSES

L'AGE

Tableau 1

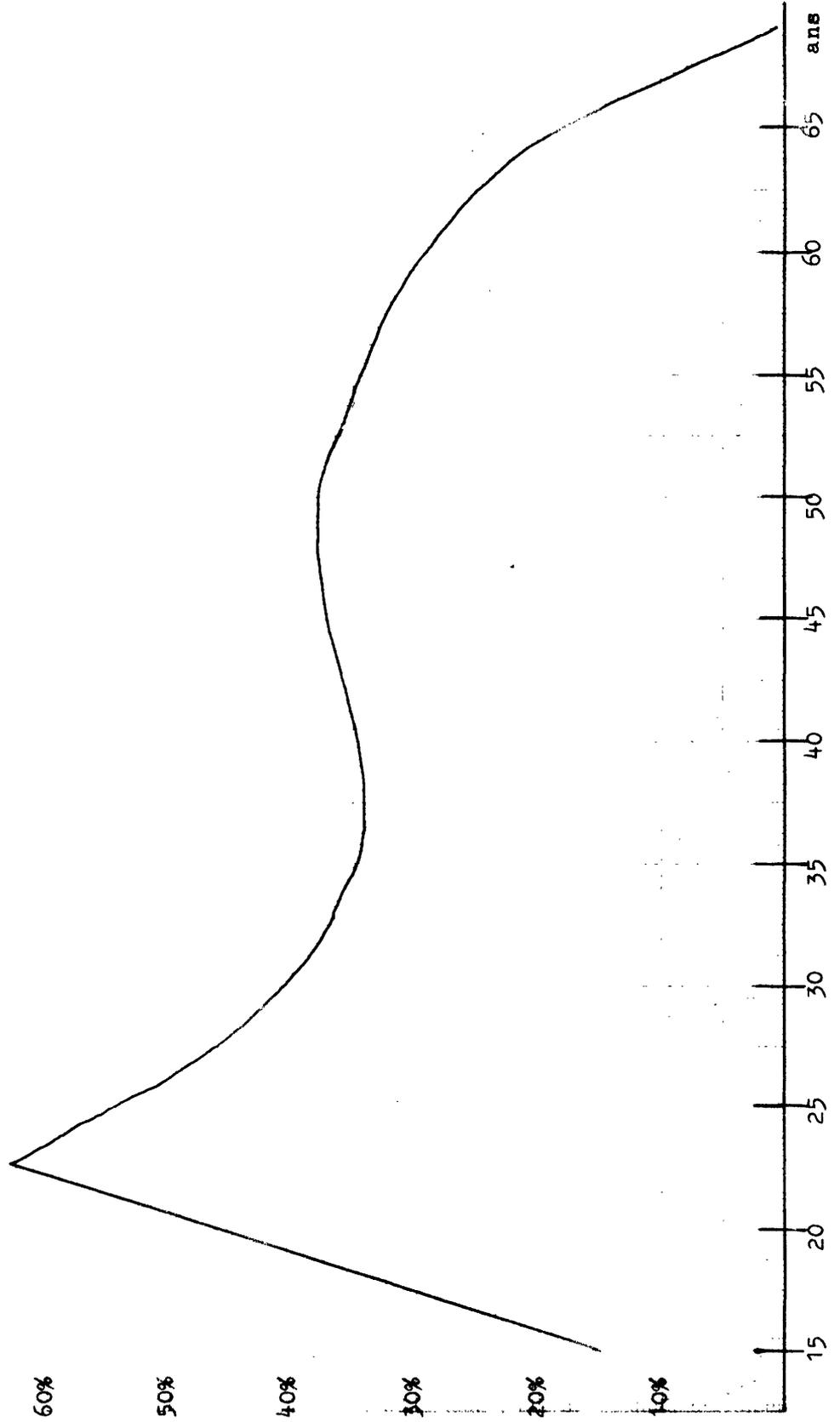
14 et 15 ans	0
16 à moins de 18 ans	2 %
18 à moins de 21 ans	10
21 à moins de 25 ans	15
25 à moins de 30 ans	11
30 à moins de 35 ans	9
35 à moins de 40 ans	10
40 à moins de 45 ans	12
45 à moins de 50 ans	9
50 à moins de 55 ans	8
55 à moins de 60 ans	6
60 ans et plus	7
Sans réponse	1

La répartition des travailleuses selon l'âge reflète la tendance au travail de la jeune fille et jeune femme, suivi d'un retrait assez fréquent pour l'éducation des enfants et enfin d'une reprise relativement fréquente de l'activité entre 35 et 45 ans : ces données sont celles des courbes établies à chaque recensement afin d'établir le taux d'activité féminine à chaque âge (voir graphique n° 1).

En France les jeunes filles travaillent moins jeunes que dans la plupart des pays qui nous entourent. A titre de comparaison, voici les taux d'activité des jeunes de 14-19 ans dans différents pays d'Europe :

V/166/73-F

GRAPHIQUE no. 1 - Taux d'activité de la population féminine non agricole selon l'âge : (Source: recensement 1968, sondage au 20ème)



en 1968:

Allemagne Fédérale : 31,6 %
Italie : 30,9
Pays-Bas : 33,6
France : 29,5
Grande-Bretagne, en 1967, 15-19 ans : 49,5 %

Seule la Belgique connaît un taux d'activité des jeunes filles plus bas que la France : 21,7 %.

Ceci est dû à la prolongation de la scolarité jusqu'à 16 ans, et, d'une manière générale, à une tendance à faire poursuivre leurs études générales aux filles, alors que l'entrée dans la vie active est en général plus précoce pour les garçons. Les travailleuses de moins de 18 ans sont donc de plus en plus rares et ne représentent que 2 % de notre échantillon total. Il est bon de se rappeler cette diminution constante du travail des adolescentes et jeunes filles quand on cherche à évaluer l'importance qu'aura, dans les vingt années qui viennent, la masse des femmes actives. Naguère, certaines fillettes, dans les milieux populaires, travaillaient dès l'âge de 12 ans. Aujourd'hui on voit se raréfier les travailleuses de moins de 16 ans : en principe, il n'y en a légalement plus. Mais même les travailleuses de 16 à 18 ans sont de plus en plus minoritaires par rapport aux jeunes de ces mêmes âges qui poursuivent des études générales ou professionnelles.

La couche d'âge la plus représentée dans le monde féminin du travail est la couche de 21 à 25 ans. En effet, à ces âges-là, près de 60 % de jeunes filles et jeunes femmes sont professionnellement actives.

Nous traiterons ultérieurement (voir p. 16) la question des interruptions de la vie professionnelle qui expliquent le fléchissement de la courbe du taux d'activité entre 30 et 40 ans, ainsi que des reprises d'activité après l'éducation des enfants.

Mentionnons toutefois ici l'importance relative des femmes âgées de plus de 60 ans, qui forment 7 % de notre échantillon. En France, les femmes travaillent tard, surtout si l'on compare les taux d'activité féminine des plus de 60 ans en France avec ceux des pays voisins :

en 1968 : taux d'activité des 60-64 ans :

Allemagne Fédérale	18,2 %
Italie	12,7
Pays-Bas	11,1
Belgique	8,9
<u>France</u>	<u>35,0</u>
Grande-Bretagne	26,6 (60 ans et +)

en 1968 : taux d'activité des 65-69 ans :

Allemagne Fédérale	7,8
Italie	6,2
Pays-Bas	4,1
Belgique	3,0
<u>France</u>	<u>14,6</u>

Ces données sont celles de l'OSCE (1). Bien entendu elles comprennent les femmes des professions agricoles, qui, traditionnellement, demeurent actives et se déclarent actives sans limite d'âge. Mais, même si l'on retranche les professions agricoles, les taux d'activité des femmes de plus de 60 ans demeurent en France nettement plus élevés que dans les pays voisins, à l'exception de la Grande-Bretagne, où ils étaient en 1968 de 24,8 % pour les femmes âgées de 60 à 64 ans, mais seulement 5,7 % pour les femmes âgées de plus de 65 ans.

On comprend que la préoccupation de l'abaissement de l'âge de la retraite soit vive chez les travailleuses françaises.

LE STATUT CIVIL :

Tableau 2

Célibataires	33 %
Mariée	52 %
Veuve	8 %
Divorcée	5 %
<u>Séparée de corps</u>	<u>2 %</u>

(1) Office Statistique des Communautés Européennes

A l'image de l'ensemble des travailleuses françaises, nos interviewées comptent une majorité de femmes mariées (52 %) à laquelle il convient d'ajouter celles qui ont été mariées (8 % de veuves, 5 % de divorcées, et 2 % de séparées). Dans la population active totale de la France la proportion de femmes mariées par rapport à la totalité des femmes qui travaillent est encore plus considérable parce que presque toutes les femmes d'agriculteurs se déclarent "actives". Mais comme on le voit, même parmi les salariées, qui par conséquent ne travaillent presque jamais à domicile, les femmes mariées sont plus nombreuses que les célibataires, contrairement à ce qui fut la tendance dominante durant ces cinquante dernières années.

Chez les moins de 21 ans, dans notre échantillon, 12 % sont mariées, les autres étant célibataires.

De 21 à 35 ans, la proportion des mariées s'élève à 57 %, les 43 % restant étant composés de femmes seules, célibataires, veuves, divorcées ou séparées.

De 35 à 55 ans, 62 % sont mariées, et 38 % célibataires, veuves et divorcées.

De 55 à 60 ans, les femmes mariées sont encore en majorité : 54 %, mais au-delà de 60 ans les veuves deviennent proportionnellement bien plus nombreuses, et les femmes mariées ne sont plus que 37 % des travailleuses de cette catégorie d'âge, surtout composée de femmes seules.

Les mères de famille :

Tableau 3

N'a pas d'enfant	42 %
Oui, un enfant	24
Oui, 2 enfants	17
Oui, 3 enfants	9
Oui, 4 enfants	4
Oui, 5 enfants	1
Oui, 6 enfants	-
Oui, 7 enfants	1
Oui, 8 enfants et +	-
Sans réponse	2

Il s'agit là du nombre total d'enfants dont l'interviewée est la mère, qu'elle a adoptés personnellement ou qu'elle a élevés. Ces enfants peuvent vivre au foyer ou non.

On le voit, une majorité nette des femmes que nous avons interrogées étaient mères de famille : 56 % d'entre elles avaient eu ou avaient élevé au moins un enfant. Si l'en se reporte au Tableau 3, on voit que les mères de 6, 7 et 8 enfants ne comptent que pour 1 %, mais elles étaient tout de même 15, ce qui fait beaucoup d'enfants!

Il est remarquable que un peu plus d'un tiers de notre échantillon soit composé de femmes qui ont eu plus d'un enfant : 17 % en ont eu 2, 15 % plus de 2.

Ces enfants ne sont pas tous présents au foyer. Mais 41 % des interviewées avaient un ou plusieurs enfants présents au foyer au moment de l'enquête. Les autres sont surtout des femmes de plus de 50 ans dont les enfants ne vivent plus auprès d'elles. Du reste, il ne faut pas non plus imaginer que tous ces enfants présents au foyer sont de petits enfants. La majorité de ces enfants est très nettement d'âge scolaire. Sur les 542 enfants présents aux foyers de nos interviewées, seulement 30 % avaient moins de 6 ans, tandis que 34 % avaient plus de 14 ans, la tranche d'âge la plus représentée (36 % des enfants présents au foyer) étant les enfants de 6 à 14 ans.

Parmi nos interviewées, 22 % avaient un enfant présent au foyer, 12 % en avaient 2, 5% en avaient 3, 2% en avaient 4 ou plus.

Le nombre des femmes seules pour élever ces enfants est relativement élevé : les femmes seules représentent 22 % des mères avec un enfant présent au foyer; 20 % des mères avec 2 enfants présents au foyer, 12 % des mères avec 3 enfants au foyer, 15 % des mères avec 4 enfants au foyer et 11 % des mères avec 5 enfants et plus au foyer.

Le nombre des très jeunes femmes (moins de 21 ans) ayant déjà un enfant est très faible : elles ne sont que 13 alors que l'échantillon compte 152 moins de 21 ans. A cet âge-là aucune n'a plus d'un enfant.

Lorsqu'on étudie les tranches d'âge au dessus de 21 ans, on s'aperçoit que les femmes relativement jeunes, celles qui ont entre 21 et 35 ans, sont plus nombreuses que les femmes mères (de 35 à 55 ans) à travailler avec un enfant présent au foyer. Nous verrons qu'il s'agit là de la couche d'âge qui a le plus d'instruc-

tion, la meilleure qualification, les meilleurs salaires. Son comportement est celui d'une population dynamique, que la naissance d'un enfant n'arrête pas dans son élan d'intégration à la vie active. Il n'y a pas de raison pour que le comportement des couches qui vont remplacer celle-ci dans les années à venir change, car c'est l'élévation de son niveau d'éducation et l'élévation de son niveau de vie qui produit cet état d'esprit : envie de travailler et de consommer (donc de gagner) davantage, constatation qu'il est plus rentable de travailler en faisant garder son enfant que de rester à la maison, etc. Or ces tendances vont aller en augmentant dans les années à venir.

Les femmes de 21 à 35 ans forment : 47 % des mères de 1 enfant, 41 % des mères de 2 enfants, 31 % des mères de 3 enfants, 15 % des mères de 4 enfants.

En revanche, les femmes mères (35 à 55 ans) ont souvent 2 enfants ou plus, mais des enfants plus âgés. C'est dans cette tranche d'âge que l'on trouve presque toutes les mères de 4 enfants et plus qui travaillent : celles-ci sont généralement veuves, et pour la majorité d'entre elles, le dernier enfant a plus de 6 ans.

Les femmes de 55 à 60 ans qui ont encore des enfants au foyer sont plus nombreuses que ne le laisserait supposer leur âge. Leurs enfants ont cependant souvent plus de 18 ans.

CONTINUITÉ OU DISCONTINUITÉ DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Sous cette rubrique, nous allons étudier deux phénomènes différents : d'abord la stabilité ou la mobilité de la main d'œuvre féminine; ensuite les interruptions de toute vie professionnelle au cours de la vie de la femme.

a) La mobilité

Tableau 4

Question : Depuis que vous avez commencé à travailler, avez-vous toujours exercé le même métier ou en avez-vous changé ?

Toujours le même métier	55 %
En a changé	45 %

Pour ces 45 % qui ont changé :

Question : Pour quelles raisons ?

Pour me marier	6 %
Pour élever les enfants	5 %

Raisons familiales autres	6 %
Déménagement	5 %
Raisons de santé	3 %
Licenciée ou entreprise fermée	5 %
Autres raisons (dont guerre)	8 %
Pour faire un métier mieux payé et plus intéressant	20 % (1)

On voit que près de la moitié des personnes qui ont changé de métier l'ont fait pour progresser. Toutefois presque aussi nombreuses sont celles qui ont mentionné des raisons familiales diverses : mariage, naissances, déménagement ou mutation du mari, etc. qui soulignent bien que, bien plus souvent que les hommes, les femmes modifient leur vie professionnelle à cause de leur vie familiale, subordonnant la première à la seconde, recherchant le travail qui permet de poursuivre leur vie de foyer.

b) La discontinuité

La question posée était : "Avez-vous été amenée à interrompre toute activité professionnelle (je ne parle pas des absences ou congés de maladie, ni des congés de maternité)?" Le but de cette question et des suivantes était de permettre de mieux connaître les détails et modalités des interruptions qui donnent à la courbe des taux d'activité selon l'âge la forme "à deux bosses" que l'on connaît (voir graphique N° 1).

Dans notre enquête les 3/4 des femmes ont répondu qu'elles ne s'étaient jamais interrompues. Mais

- 21 % s'étaient déjà interrompues une fois
- 3 % s'étaient déjà interrompues deux fois
- 1 % s'étaient déjà interrompues trois fois
- 1 % s'étaient déjà interrompues quatre fois.

Quels avaient été les motifs des 26 % de femmes qui s'étaient déjà interrompues pour ensuite reprendre la vie professionnelle ?

(1) Total supérieur à 45 pour cause de réponses multiples.

Tableau 5 Raisons des interruptions de la vie professionnelle

Peur se marier	15,6
Peur élever les enfants	46,8
Autres raisons famille	7,6
Changement domicile	11,8
Raison de santé	8,2
autres raisons	10,0

On voit nettement se détacher une majorité importante de celles qui se sont interrompues, qui répondent : pour élever les enfants. Puis, loin derrière, vient le groupe de 15,6 % qui disent s'être interrompues au moment du mariage. C'est une proportion très faible (15 % de 26 %!). L'expert qui a fait l'enquête aux Pays-Bas, intéressée par nos questions, les a également posées à l'échantillon interrogé : or, parmi les femmes qui s'étaient déjà interrompues, 45 % l'avaient fait au moment de leur mariage, soit 3 fois plus que les Françaises.

La part prépondérante prise par les enfants dans ces raisons ne doit pas laisser oublier les 11,8 % qui déclarent s'être arrêtées de travailler à la suite d'un déménagement, d'un changement de domicile, d'une mutation du mari. Ce sont des femmes mariées. Elles ont suivi un mari qui changeait lui-même de travail pour diverses raisons, et elles ont dû abandonner un temps la vie professionnelle. L'homme suit sa carrière, et la femme, suivant son mari, nuit parfois à sa propre carrière. Il est rare que cette conséquence de la mobilité professionnelle des hommes, que l'on cherche à encourager en France autant qu'il se peut, soit envisagée. Elle se traduit pourtant par une chute du niveau de vie du ménage à la suite de la perte de son travail par la femme, perte qui ne compense pas l'avantage trouvé par le mari.

Quant à celles qui ont interrompu plusieurs fois leur vie professionnelle, c'est presque toujours, chaque fois, à la naissance d'un nouvel enfant.

Combien de temps durent ces interruptions ?

Tableau 6

de 6 mois à moins de 2 ans	37,3 %
de 2 ans à moins de 5 ans	22,6 %
de 6 ans à moins de 10 ans	16,8 %
de 10 ans à moins de 15 ans	8,8 %
de 15 ans et plus	8,5 %

Une forte majorité (60 %) des femmes qui se sont interrompues (et qui ne représentent, rappelons-le, que 26 % de l'échantillon) se sont arrêtées de travailler pendant moins de 5 années. Plus des 3/4 se sont arrêtées moins de 10 ans. Ces proportions méritent d'être soulignées car elles sont en contradiction avec l'idée qu'on avait, voici une quinzaine d'années, de ces interruptions, que l'on croyait en moyenne de 12 à 15 ans. C'est par exemple ce qu'évaluaient les deux auteurs, Alva Myrdal et Viola Klein, du fameux livre : Women's two roles qui le premier parla de la discontinuité de la vie professionnelle féminine. En revanche des études très récentes effectuées en Allemagne et en Suède sur ce même problème tendent à établir à 7 ou 8 ans la durée de l'interruption moyenne de la vie professionnelle de très nombreuses femmes. Elle serait donc en France plus courte encore : or une interruption de moins de 5 années ne pose pas les mêmes problèmes de recyclage qu'une interruption de 10 à 15 ans. Toutefois il faut tempérer ces résultats par l'examen de l'âge de nos interviewées : en effet, certaines, toute jeunes, sont encore susceptibles de quitter leur vie professionnelle.

Quant aux femmes qui se sont interrompues plusieurs fois, reprenant entre deux interruption leur vie professionnelle, la durée de leurs interruptions est nettement plus courte, variant entre quelques mois et 2 ans. A quel âge les femmes qui ont interrompu leur vie professionnelle ont-elles arrêté ?

Tableau 7

Non précisé	13,8 %
14 à 18 ans	2,6
18 à 20 ans	15,0
21 à 24 ans	32,6
25 à 29 ans	17,9
30 à 34 ans	8,2
35 à 39 ans	4,1
40 à 44 ans	1,2
45 à 49 ans	2,1
50 à 54 ans	1,2
55 à 59 ans	0,9
60 ans et +	0,3

Remarquons le nombre relativement élevé des "non précisés". Les réponses formulées montrent avec une grande netteté que les femmes qui arrêtent leur vie professionnelle momentanément s'interrompent jeunes, avant 30 ans, et plutôt entre 21 et 24 ans. Rappelons que d'après les courbes établies selon les recensements, c'est surtout entre 30 et 40 ans que les femmes semblent quitter la vie professionnelle. Toutefois nous n'avons pu interroger ici que celles qui ultérieurement, ont repris une activité. Sans doute celles qui interrompent plus tard ne reprennent jamais d'activité, ou rarement.

Les interruptions qui sont intervenues plus tard, quand la femme a de 40 à 55 ans, sont toutes motivées par des "raisons de santé".

A quel âge se sent-elles réinsérées dans la vie professionnelle ?

Tableau 8

Moins de 20 ans	6,8 %
Entre 21 et 29 ans	33
Entre 30 et 39 ans	28,2
Entre 40 et 49 ans	12,6

Ces résultats démentent apparemment le classique tableau de la "reprise à 40 ans", puisqu'un tiers des femmes qui s'étaient interrompues ont repris avant 30 ans. Toutefois rappelons que notre échantillon comprenait des femmes de tous âges. Et les personnes de plus de 50 ans y sont minoritaires. Or parmi celles-là l'âge de la reprise est proportionnellement un peu plus tardif.

Nous assistons sans doute à un rajeunissement général des différentes phases de la vie féminine : abaissement de l'âge au mariage, qui entraîne abaissement de l'âge des maternités, et abaissement de l'âge des retraites et reprises de la vie professionnelle, et, sans doute multiplication des "entrées" et des "sorties" qui font que l'étude de la seule courbe des taux d'activité féminine selon l'âge, courbe qui bien entendu totalise des situations, ne rend pas bien compte du phénomène, et masque la variété des solutions adoptées par les femmes pour concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Qui sont les femmes qui s'interrompent?

Des femmes mariées, des veuves et des divorcées. Dans notre population, 26 % des femmes avaient connu cette discontinuité de leur vie professionnelle, mais 33 % des femmes mariées, 33 % des veuves, et 39,1 % des divorcées. Bon nombre de femmes mariées ont cessé de travailler, sans intention de reprendre, qui s'y voient contraintes par un deuil ou une séparation.

Les mères de famille s'interrompent-elles plus que les autres?

Oui, évidemment, puisque nous avons vu que le motif le plus souvent invoqué était "pour élever les enfants". Cependant ce qui est très intéressant, c'est de constater, comme le montre très nettement le tableau suivant, que la rupture de comportement se situe à la naissance du deuxième enfant. Les jeunes femmes qui n'ont qu'un enfant continuent généralement à travailler; dans notre échantillon, une sur quatre seulement s'était arrêtée quelque temps de travailler. En revanche c'est près d'une sur deux des mères de plusieurs enfants encore actives et interrogées dans notre enquête qui, auparavant, s'était interrompue une fois ou plusieurs fois dans sa vie professionnelle.

Tableau 9

Se sont interrompues au moins une fois :

Pas d'enfant	12,9 %
<u>A un enfant</u>	<u>25,1</u>
A deux enfants	43,5
A trois enfants	44,5
A quatre enfants	54,0
A cinq enfants	47,0
A six enfants	75,0

Il y a relativement peu de différence de comportement entre les femmes habitant les villes :

↳ Les Parisiennes comptent 27,8 % d'entre elles qui ont déjà interrompu leur carrière, soit un petit peu plus que la moyenne nationale (26 %). Les femmes de villes moyennes et importantes (20.000 à 100.000 habitants et plus) sont plus nombreuses encore à s'être interrompues : 30,5 % (petites villes) et 31,1 % (grandes villes).

- Par contre les rurales sont nettement moins nombreuses à s'être interrompues : 20 % seulement, soit une sur cinq. (Rappelons que nous appelons ici "rurales" les interviewées qui habitaient la campagne ou un village, mais qui, comme le reste de l'échantillon, étaient des salariées, et non des agricultrices.)

COMMENT ENVISAGENT-ELLES LEUR AVENIR PROFESSIONNEL ?

Bien des jeunes n'étaient pas encore concernées par ces possibles interruptions de carrière. Aussi avons-nous voulu savoir comment les unes et les autres envisageaient leur avenir : bien sûr elles ne sont pas maîtresses des circonstances, et ne peuvent prédire leur vie ; mais seulement exprimer leurs vœux, c'est-à-dire la manière dont elles voudraient que se déroule leur vie professionnelle, si tout va bien.

Tableau 10

Pour l'avenir, envisagez-vous votre vie professionnelle :

Sans interruption importante jusqu'à l'âge de la retraite	61 %
Avec des interruptions et des reprises	11
Envisage de s'arrêter complètement avant l'âge de la retraite	15
Ne se prononcent pas	13

Nous avons parlé de cette question à l'expert néerlandais qui l'avait trouvé fort intéressante et l'a aussi posée à ses interviewées. Or, aux Pays-Bas, une minorité seulement des salariées envisagent de travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Tandis qu'en France, tout de même, 61 %, une confortable majorité, disent avec décision qu'elles n'envisagent pas de s'interrompre dans l'avenir, sauf cas de force majeure.

Si l'on additionne le pourcentage de celles qui déclarent qu'elles envisagent des interruptions et des reprises et le pourcentage de celles qui ne se prononcent pas, on obtient 24 %, soit un quart de cette population féminine

active qui n'est pas très fixée sur son avenir, et tentera de profiter des occasions qui pourront se produire pour s'interrompre. En outre 15 % envisagent de s'arrêter complètement avant l'âge de la retraite, ce qui est fort peu.

Nous avons voulu savoir les raisons qu'elles donnaient, librement, à leurs intentions.

Leurs affirmations, leurs jugements, ont été consignés tels qu'elles les ont exprimés, car aucun choix de réponses possibles ne leur était offert. Ensuite nous avons réparti ces réponses en neuf principales catégories d'arguments ; certains de ces arguments vont dans le sens de la carrière continue ; d'autres dans le sens du travail professionnel provisoirement. Enfin, comme souvent dans les cas où une question ouverte oblige à formuler soi-même complètement sa réponse, on compte 12 % de personnes qui n'ont rien dit.

Tableau 11

Dans l'avenir, envisagez-vous votre vie professionnelle sans interruption importante jusqu'à l'âge de la retraite, avec des interruptions et des reprises d'activité, ou envisagez-vous de vous arrêter complètement avant l'âge de la retraite ?

Pour quelles raisons ?

Sans réponse	12
La famille a besoin de mon salaire. Il faut bien gagner sa vie. Il faut travailler pour vivre	29 %
Mon salaire permet de mieux vivre. D'avoir plus de confort. Nous faisons construire et ça aide à payer, etc..	6
Je suis trop âgée pour changer. J'ai l'habitude. Je suis près de ma retraite	10
Je veux mon indépendance. Je m'ennuierais à la maison. Je n'aime pas les travaux ménagers	7
J'aime mon métier. Cela m'intéresse ce que je fais. Vivant seule j'aime mieux travailler. Ma situation est stable et m'intéresse	11
Il n'y a pas de raison que je m'arrête, ma santé me permet de travailler	7

Je m'arrêterai si j'ai des enfants. J'élèverai mes enfants à la maison. Les nourrices c'est trop cher. Il faut avoir une vie de famille	14
Je suis trop fatiguée. Je m'arrêterai pour raison de santé. Cela dépend de la santé de mon mari si je travaille	5
Autres raisons : pour me marier, pour entrer dans les ordres, pour changer, etc...	13
Total supérieur à 100 en raison des réponses multiples	

Près de 30 % des réponses tournaient autour d'une affirmation aussi vague que péremptoire : "Faut bien travailler dans la vie". Or, bien souvent, ce genre d'affirmation de ce qui apparaît comme une évidence absolue, au point qu'on est sûr d'être compris, est très vague et très ambigu. "On travaille, quoi, c'est comme ça". Nous avons regroupé ces réponses avec celles qui disaient plus nettement "Il faut bien gagner sa vie", ou "Chez moi on a besoin que je travaille" - autant de réponses qui désignaient plus ou moins l'argent nécessaire à la vie quotidienne. Mais peut-être est-ce déjà une interprétation. Peut-être le "C'est comme ça", "On travaille c'est la vie ..." renvoie-t-il à une sorte de résignation à la condition humaine plus sommaire et plus vaste que la nécessité économique.

De même c'est avec quelque hésitation que nous avons regroupé les "Je veux mon indépendance" avec les "Je m'ennuierais chez moi", ou "Les travaux ménagers m'ennuient". Car si ces deux dernières réponses sont bien du même type, émanant de personnes actives qui ont de l'éloignement pour la monotonie de la tenue d'un foyer, la première est plus affirmée : en tous cas bien rare, à peine 2 %.

Parmi les réponses qui expliquent un refus d'envisager une vie professionnelle continue jusqu'à la retraite, on voit très nettement se détacher la motivation maternelle : "Je veux élever mes enfants", formule souvent employée, accompagne toujours une réponse du type "J'envisage de m'arrêter complètement avant l'âge de la retraite" à la question précédente. Il est important de le souligner car cela signifie que pour nombre de femmes "élever ses enfants" est incompatible avec le fait de travailler. De même "il faut bien avoir une vie de famille" se traduit en clair par : "tant que je travaille, il n'y a pas de vie de famille".

Nous entendons de plus en plus de femmes qui demeurent au foyer se plaindre, non sans raisons du reste, d'être "culpabilisées" par "la société" ou plutôt par une certaine opinion et par la fréquence des articles concernant la femme et la vie professionnelle. Elles estiment qu'elles sont victimes, dépréciées, déchirées, méconnues, et elles sont sincères. Mais elles dépeignent "la femme qui travaille" comme triomphante et courtisée par l'opinion, vent en poupe et conscience satisfaite. Il n'est que de relire les réponses de ces femmes réelles qui travaillent et qui expriment naïvement leur étouffante culpabilité, leur dilemme : "élever les enfants" est synonyme de "ne pas travailler", pour s'apercevoir que le renversement de l'opinion en faveur du travail pour la femme demeure bien circonscrit à un petit milieu et bien partiel comparé aux conceptions largement répandues sur "la vie de famille" et son corollaire pour la femme, qui est sa présence à la maison.

Il est frappant de constater que le regroupement de ces réponses libres fait apparaître deux cas plus importants : or dans les deux cas il ne s'agit pas de choix exprimés ("Voilà ce que je voudrai faire de ma vie") mais d'une évidence vitale, d'un fatum, d'un donné de la condition humaine: d'un côté le "faut bien travailler", de l'autre le "faut bien élever les enfants et avoir une vie de famille". La première des deux est certainement partagée par les hommes qui l'éprouvent de manière aussi pregnante et aussi vague. La deuxième est particulière aux femmes, issue d'un dix-neuvième siècle moralisant le rôle unique et indispensable de la mère, et fondée bien plus loin encore dans le passé collectif.

On parle souvent du "libre choix" de la femme. On n'en parle du reste qu'en milieu bourgeois. Peut-être cernerait-on mieux la réalité des femmes qui n'appartiennent pas à la bourgeoisie en disant qu'elles sont tiraillées entre deux fatalités ou plutôt deux pressions ressenties comme telles : celle qui leur fait pousser chaque jour le rocher de Sisyphe, et celle qui les fait élever leurs petits elles-mêmes.

LE FOYER ET LES PERSONNES A CHARGE

Avec qui vivent ces femmes qui travaillent ? Nous leur avons demandé de nous dire avec qui elles habitaient , en dehors de leurs enfants éventuellement, qui, dans cette question ne doivent pas entrer en ligne de compte.

Tableau 12

Avec qui vivez-vous ? (vos enfants mis à part)	
Avec votre mari	49 %
Avec votre mari chez d'autres personnes: parents, beaux-parents (ou autres)	2
Avec un ami, maritalement	2
Seule	20
Avec vos parents (pour les célibataires)	18
Avec d'autres personnes	5
En collectivité, en foyer	1
Chez l'employeur	2
Sans réponse	1

Plus de la moitié des célibataires vivent avec leurs parents. L'écrasante majorité des femmes mariées vivent avec leur mari (et éventuellement leurs enfants) dans un logement qui est propre à leur ménage ; 2 % seulement sont mariées et vivent en même temps avec d'autres personnes, généralement les parents de l'un ou l'autre des époux. On voit bien là d'une part le règne, on pourrait dire le triomphe de la famille conjugale sur la famille large, d'autre part l'amélioration très nette de la situation du logement : voici seulement 10 ans, il n'en eût point été de même, alors que l'aspiration des ménages à vivre seuls chez eux était la même.

Les 20 % de femmes qui déclarent vivre seules sont surtout les veuves et les divorcées et une petite partie des célibataires (les moins jeunes). A la différence des résultats que l'on aurait obtenus en interrogeant des travailleurs, les femmes salariées ne vivent pas à l'hôtel : il n'y a pas

même 0,1 % de réponses en ce sens. Elles préfèrent de loin vivre seules et se charger des soins de leur ménage. En revanche 2 % de notre échantillon vivent chez l'employeur : ce sont toutes des domestiques, pourcentage supérieur à ce que l'on eût trouvé chez les hommes.

Ces femmes salariées ont-elles des personnes à charge ? Nous expliquons que par "personne à charge" il faut entendre toute personne dont les besoins sont financièrement satisfaits par le ménage dans lequel elle vit. Les domestiques logés n'ont pas été retenus, et surtout, les enfants ont été exclus de cette question. La raison de cette question était l'existence souvent évoquée par des femmes célibataires des ascendants qu'elles ont à charge, alors que leurs frères et sœurs mariés et parents leur laissent cette charge (sous prétexte qu'elles n'ont à s'occuper de personnes et sont disponibles) ; ou bien de filles uniques qui travaillent, étant demeurées célibataires, et subviennent entièrement ou partiellement aux besoins de leurs parents : or les femmes célibataires sur le marché de l'emploi sont toujours considérées comme n'ayant pas de charges familiales, et il leur est souvent préféré un homme père de famille pour un poste "car lui a des charges de famille et pas une célibataire".

Tableau 13

Parmi les personnes qui vivent avec vous (autres que vos enfants) y en a-t-il à votre charge, à celle de votre mari ou de votre ménage ?

Votre mère	4 %
Votre père	1
Votre belle-mère	1
Votre beau-père	-
Votre mari	1
Autres membres de la famille (neveu, oncle etc)	-
Autres personnes	1
Aucune	77
Sans réponse	15

Les non réponses sont vraisemblablement des abstentions car le fait ne se posait pas. En effet, quand on a quelqu'un à charge, on a plutôt tendance à en parler.

On remarquera combien les cas d'ascendants à charge sont devenus rares, en dépit des très imparfaites solutions apportées en France aux problèmes du troisième âge ainsi que de la modicité des retraites. Toutefois c'est la mère de la travailleuse qui, le plus souvent vit avec elle et à sa charge ou à celle de son gendre et de sa fille ensemble. Mais ces cas demeurent extrêmement rares, étonnamment rares, surtout si l'on songe que nous avons interrogé des femmes dans toute la France, même dans les régions rurales, et que leur niveau socio-économique n'est pas particulièrement élevé.

Combien de personnes, autres que les enfants, sont à charge de nos interviewées ? 4 % ont une personne à charge seulement, 1 % deux personnes, 1 % trois personnes. 94 % n'ont personne à charge, ce qui confirme notre interprétation des abstentions de réponses du tableau 13.

LES ETUDES, LES DIPLOMES, LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Nous avons démultiplié les questions concernant le niveau d'éducation. D'une part nous avons cherché à savoir jusqu'à quel âge les femmes interrogées avaient poursuivi leurs études, en laissant ce mot sans définition trop étroite. De cette manière elles ont apprécié elles-mêmes ce qu'elles appelaient "faire des études". Si nous avions cherché à cerner les très nombreuses possibilités de trop près : par exemple si nous avions demandé séparément jusqu'à quel âge l'interviewée avait poursuivi des études scolaires générales, puis des études professionnelles, puis des études supérieures ou techniques, etc., nos interviewées eussent été très embrouillées. Nous avons ensuite demandé quelle avait été leur dernière classe, ou leur dernier niveau d'études, en précisant le genre d'établissement. Enfin, nous leur avons demandé quel diplôme elles possédaient dans l'enseignement général. Puis si elles avaient reçu une formation professionnelle ; si elles avaient reçu un diplôme ou certificat à la fin de cette formation professionnelle ; si elles avaient été chez un employeur sous contrat d'apprentissage ; et enfin si elles avaient reçu dans une entreprise une formation (sur le tas ou par cours ou stage) et pendant combien de temps.

1°) Jusqu'à quel âge avez-vous fait des études ?

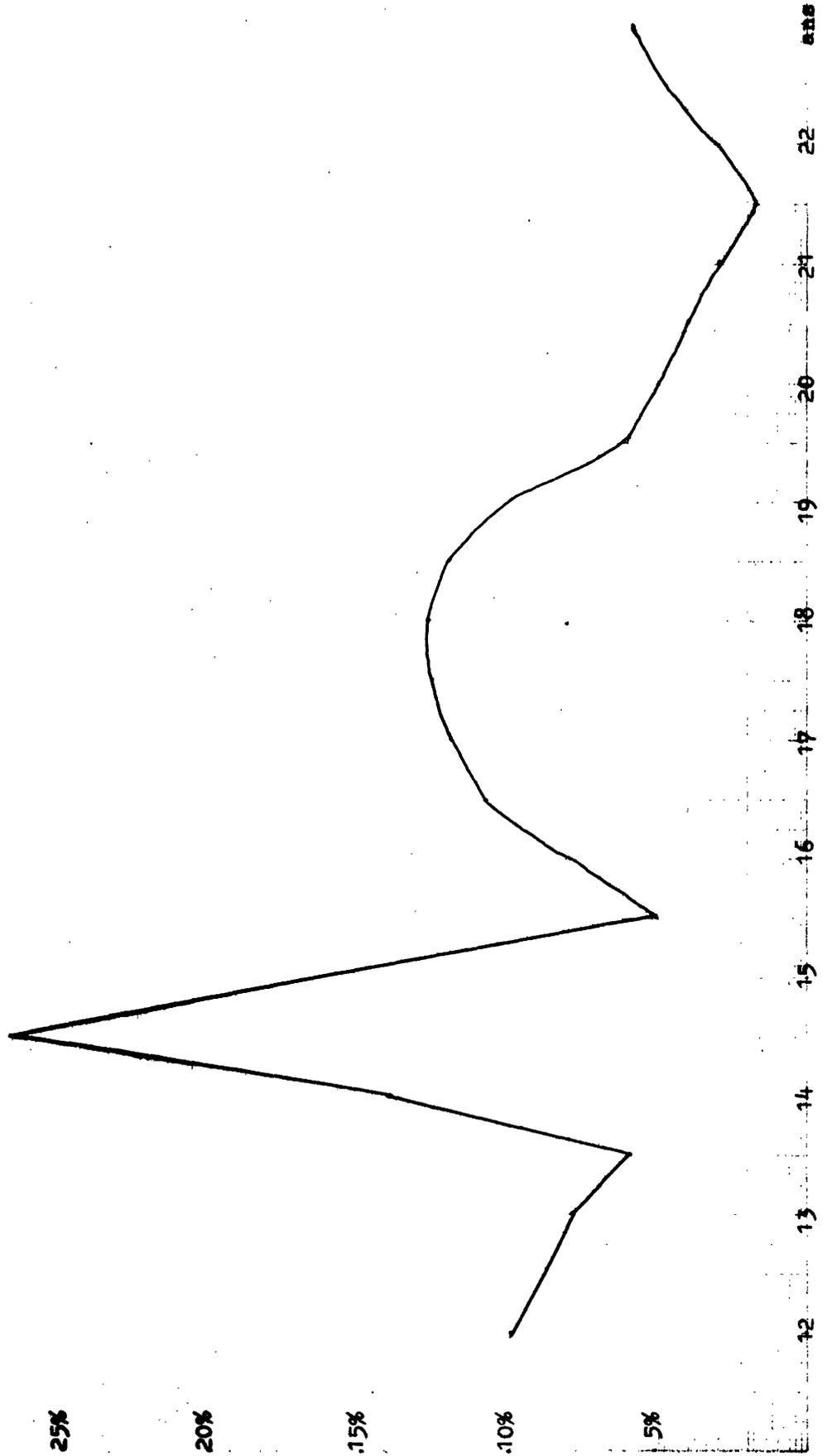
Tableau 14

S'est arrêtée avant 12 ans	5 %
12 ans	4
13 ans	7
14 ans	25
15 ans	6
16 ans	11
17 ans	12
18 ans	12
19 ans	6
20 ans	4
21 ans	2
22 ans et +	5
Sans réponse	1

Le graphique n° 2 représente visuellement les chiffres du tableau 14, et permet de bien saisir certain faits :

- une petite minorité (9 %) de nos interviewées ont cessé de faire des études avant 12 ans ou à 12 ans : on peut s'en étonner. C'est oublier d'une part que parmi les travailleuses âgées certaines ont vécu leur enfance à l'époque où on retirait encore les filles de l'école à 12 ans. Mais elles sont en nombre infime : en réalité, dans notre échantillon les femmes dans ce cas sont surtout des travailleuses étrangères : Espagnoles, Portugaises; ainsi que quelques personnes originaires des Antilles. Nous avons cru bon de prendre dans notre échantillon aussi bien les travailleuses étrangères que les Françaises, car elles témoignent des conditions de travail des femmes en France tout aussi bien que les Françaises de souche.

GRAPHIQUE no. 2 - "Jusqu'à quel âge avez-vous fait des études ?"
Répartition de la population étudiée selon l'âge auquel
on a arrêté les études.



- Un deuxième groupe apparaît très nettement : celles qui se sont arrêtées à 14 ans, âge limite de la scolarité obligatoire voici encore peu d'années : elles sont 25 %, soit une sur quatre de notre échantillon. Ce ne sont presque que des plus de 21 ans.

- Un troisième groupe, plus important en nombre se dessine en plateau : les 35 % de l'échantillon qui ont fait des études jusqu'à 16, 17 ou 18 ans.

- Enfin un quatrième groupe peut être constitué par celles qui ont poursuivi au-delà de 19 ans.

En somme, si l'on opère une césure à 14 ans, on s'aperçoit que 40 % se sont arrêtées avant 14 ans et surtout à 14 ans, et nettement plus : 60 %, ont poursuivi au-delà de 14 ans, particulièrement les plus jeunes. On est en face, grosso-modo, d'un groupe de défavorisées qui sont entrées dans la vie professionnelle après des études tout juste suffisantes pour vivre dans un monde aussi compliqué techniquement et bureaucratiquement que le nôtre, et sans préparation à une profession la plupart du temps : ce sont d'une part les travailleuses étrangères, d'autre part les femmes d'origine modeste et surtout âgées de plus de 35 ans. Les jeunes apparaissent nettement plus favorisées, qui, presque toutes (89 %) ont fait des études plus longues, au moins jusqu'à 16 ans.

Si l'on opère une césure à 16 ans, âge de la fin de la scolarité obligatoire aujourd'hui, on s'aperçoit que 47 % ont terminé avant 16 ans et 53 % ont poursuivi au-delà de 16 ans. Tout insatisfaisant que ce constat puisse apparaître, il met les Françaises dans une position tout à fait privilégiée par rapport à de très nombreux pays voisins où les filles sont lancées dans la vie active plus tôt encore et font des études moins longtemps. Par exemple, nous voyons que dans notre échantillon qui comporte des travailleuses étrangères défavorisées et une forte majorité de plus de 30 ans, que 12 % de cet ensemble a poursuivi ses études jusqu'à 18 ans. Or en 1967-68 en Grande-Bretagne par exemple seulement 4,5 % des filles de 18 ans étaient encore scolarisées contre 22,7 % en France la même année.

Les jeunes filles françaises qui entrent aujourd'hui et entreront demain sur le marché de l'emploi auront été considérablement plus scolarisées que les générations précédentes puisqu'en 1968/69 42 % des filles de 17 ans étaient encore scolarisées et 23 % des filles de 18 ans.

2°) Avez-vous un diplôme d'enseignement général. Si oui, lequel ou lesquels ?

Tableau 15

CEP (Certificat d'Etudes Primaires)	52 %
BEPC (brevet d'enseignement du premier cycle)	21
Baccalauréat	8
Diplôme de l'enseignement technique supérieur	2
Diplôme de l'enseignement supérieur	4
Autre diplôme	8
Aucun diplôme	23

Total supérieur à 100 à cause de réponses multiples possibles.

Nous voyons que 77 % de nos interviewées possédaient un diplôme.

3°) Avez-vous reçu une formation professionnelle ?

Tableau 16

Oui	49 %
Non	51 %

Il est très difficile d'interpréter ces chiffres. En effet il apparaît que celles qui ont fait les études les plus longues affirment n'avoir pas reçu de formation professionnelle dans une proportion très notable. La notion même de "formation professionnelle" est extrêmement floue dans l'esprit des interviewées. Prenons un exemple : lorsque nous avons posé cette question, 70 % des enseignantes ont répondu affirmativement qu'elles avaient reçu une formation professionnelle, et 30 % de ces mêmes enseignantes ont estimé que non, elles n'avaient pas reçu de formation professionnelle. Le groupe formé par les ingé-

nieurs et cadres supérieurs de l'industrie s'est divisé de la même manière : 72 % ont estimé avoir reçu une formation professionnelle et 28 % n'en avoir pas reçue. Les études faites ont été interprétées par les unes comme une formation, par les autres comme autre chose qu'une formation professionnelle. Il ne nous appartient pas ici de prendre parti pour une interprétation ou l'autre, chacune pouvant sans doute se justifier. Mais nous voulons souligner à quel point les constats effectués sur les personnes elles-mêmes à propos de la formation professionnelle sont fragiles.

Prévoyant cela, nous avons ajouté la possibilité de donner des précisions : "Pour quel métier ou branche ?", "À quel niveau?" et "Dans quel établissement ?" Or les réponses que nous avons récoltées alors sont en si petit nombre et si lacunaires qu'elles étaient inexploitables. La leçon en est bien nette : si l'on veut étudier la formation professionnelle, il ne faut étudier que cela et entrer dans les détails les plus précis. Dans une enquête aussi vaste que la nôtre, nous ne pouvons consacrer les quinze ou vingt items nécessaires à l'élucidation de cette question. Il demeure que nous devons nous satisfaire de ces données, en nous rappelant constamment qu'elles sont beaucoup plus subjectives qu'il n'y paraît.

Nous verrons, quand nous étudierons les différentes fonctions exercées par nos interviewées quel rapport existe entre la fonction qu'elles occupent et le fait qu'elles aient ou non reçu une formation professionnelle : mais il faudra se rappeler les réserves que nous formulons hic et nunc quant à la valeur de ces affirmations.

4°) Avez-vous été ou êtes-vous chez un employeur sous contrat d'apprentissage ?

Tableau 17

Y est actuellement	1 %
Y a été	10
N'y a jamais été	85
Sans réponse	4

Ces chiffres ne sont guère surprenants : ils confirment la rareté en France de la formation professionnelle par apprentissage. Ce mode de formation n'intéresse proportionnellement dans la nation pas plus de filles que dans notre échantillon. Les contrats d'apprentissage se concentrent dans les métiers du commerce (apprenties vendeuses) de la couture, auxquels il faut ajouter les officines de pharmacies (préparatrices) et les salons de coiffure. Dans l'ensemble on assiste à une diminution des effectifs des apprenties au fur et à mesure de la mise en place des Collèges d'Enseignement Technique.

5°) Avez-vous reçu, dans une entreprise une formation professionnelle ?

Tableau 18

Une formation avec cours ou stage dans l'entreprise	8 %
Une formation avec cours ou stage organisés par la profession	9
Une formation "sur le tas"	22
Pas de formation dans une entreprise	61

Remarquons à nouveau combien les réponses des interviewées sont des appréciations subjectives plus que des renseignements indéniables. Nous voulons dire par là qu'en peut disposer de deux sortes de données :

- d'une part le nombre de stages ou préparations effectivement effectués par les entreprises. Un tel renseignement numérique ne donnera aucune indication sur la qualité des prestations non plus que sur la manière dont elles auront été vécues.

- d'autre part l'avis des usagères : et c'est ce que nous avons fait dans cette enquête. Mais cet avis est des plus variables selon les individus. Non seulement sur l'appréciation qui pourra être portée sur la valeur de la formation reçue, mais même sur son existence. Ainsi, devant cette question "Avez-vous reçu une formation dans l'entreprise ?" les enseignantes se sont divisées : 65 % ont estimé n'avoir pas reçu de formation, 3 % ont estimé que si, et 24 % ont dit avoir reçu des cours "organisés par la profession". Il va sans dire que pour des enseignantes cette question était posée de manière peu adéquate. Mais les

infirmières ont été aussi divisées dans leurs réponses alors qu'elles ne peuvent exercer leur profession sans avoir reçu une formation : toutefois "dans l'entreprise" a dû les gêner. Mais comment faire, pour poser une question qui soit comprise aussi bien dans des pays où la formation professionnelle par les entreprises est la règle (en l'absence ou presque d'établissements d'Etat) comme en Grande-Bretagne, et dans des pays comme le nôtre où ce n'est pas aussi répandu, et comment faire de surcroît pour que les personnes appartenant à diverses fonctions puissent trouver une formulation qui corresponde aux habitudes de leur profession ?

Il est intéressant de signaler qu'un croisement de données permet de s'apercevoir que moins les femmes sont diplômées (études achevées) moins elles sont proportionnellement nombreuses à avoir reçu une formation dans l'entreprise. C'est à partir du niveau BEPC seulement que la proportion de celles qui déclarent avoir reçu une formation de l'entreprise commence à s'accroître. Au-dessous de ce niveau, c'est-à-dire parmi les femmes qui n'ont que le Certificat d'Etudes Primaires ou pas même, les formations reçues dans l'entreprise sont beaucoup plus rares (29 % seulement) et presque exclusivement constituées par des "formations sur le tas".

Il nous est difficile de tirer une conclusion de cet ensemble de questions sur l'éducation et la formation. Toutefois il est possible de faire certaines remarques :

- le niveau d'éducation des Françaises s'est énormément amélioré et dans cet échantillon on n'observe pas seulement un clivage de classes, entre celles qui ont fait des études et celles qui n'en ont pas fait, mais surtout un clivage d'âge. Les jeunes sont nettement favorisées par rapport aux aînées.
- Ce niveau d'éducation des Françaises, tout affligeant qu'il puisse paraître est plutôt meilleur que celui des femmes des pays voisins.
- Il n'est pas non plus, pour les jeunes filles, en retrait de celui des garçons. Au contraire l'entrée dans la vie professionnelle est plus précoce pour les garçons, et les filles ont une légère tendance à prolonger en moyenne un

peu plus leurs études (il n'est pas question ici des minorités qui étudient au-delà de 20 ans, où les garçons sont un peu plus nombreux que les filles, mais des classes d'âge où se fait l'entrée dans la vie professionnelle : à 15, 16 et 17 ans, les taux de scolarisation des filles sont plus élevés que ceux des garçons de 5 %, 6 %, 4 % respectivement).

- Cette relativement bonne scolarisation n'est pas forcément synonyme de bonne préparation à une vie professionnelle. Même pour les garçons, encore davantage peut-être pour les filles envoyées à l'école relativement longtemps, mais mal préparées à affronter l'entrée dans une profession.

Pendant des siècles, dans l'immense majorité de la population française, c'est-à-dire chez les paysans, les artisans, les journaliers, l'éducation reçue par l'enfant se confondait avec l'apprentissage progressif, même s'il ne portait pas ce nom, de la pratique du métier futur.

Puis peu à peu, à cet apprendre à faire qui était une quasi obligation de chacun, s'est ajouté puis substitué l'exercice d'un droit nouveau, l'instruction, le droit d'apprendre à savoir sans lien direct avec la profession envisagée.

Les jeunes de notre échantillon sont beaucoup plus "instruites" que leurs aînées, en ce sens qu'elles ont été beaucoup plus longtemps à l'école, beaucoup plus souvent à l'université. Mais nous verrons quand sera analysée la satisfaction au travail des unes et des autres, que, pour les jeunes, leur avantage au départ ne se traduit pas du tout par un contentement, une satisfaction plus grande que celle des aînées.

Influence de l'éducation sur la continuité ou la discontinuité de la carrière :

L'influence de niveau d'éducation acquis (diplôme obtenu) est particulièrement frappante sur la continuité ou discontinuité de la vie professionnelle, indépendamment de la situation de famille de la femme. Les femmes qui n'ont déclaré aucun diplôme ou celles qui n'ont que le CEP sont proportionnellement plus nombreuses à s'être interrompues que celles qui sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au BEPC.

Tableau 19

Proportion des femmes qui se sont interrompues dans leur vie professionnelle au moins une fois.

Parmi celles sans aucun diplôme	28,6 %
Parmi celles qui ont le CEP	27
Parmi celles qui ont le BEPC	22,5
Parmi les bachelières	14,8
Parmi les diplômées du technique supérieur	12,5
Parmi les diplômées de l'enseignement supérieur	19,6

Plus la femme est diplômée, moins elle a tendance à interrompre sa carrière. Ceci confirme ce que Claude Roux pensait pouvoir conclure de l'évolution de l'activité féminine en France d'après le dernier recensement : "Les conséquences de la hausse considérable du niveau scolaire et professionnel de la population féminine commencent seulement à se faire sentir et vont renforcer l'évolution précédente. Cette influence apparaît déjà aux âges jeunes, même à la période critique de 30-35 ans et va bientôt atteindre les âges suivants, provoquant sans doute des reprises d'activité de plus en plus nombreuses." (1)

Il faut bien sûr corriger ce tableau en songeant que les plus diplômées sont jeunes (moins de 35 ans) et par conséquent elles peuvent encore s'interrompre. Mais d'une part nous avons vu que c'est souvent plus tôt que se produit l'interruption pour raison de famille, et d'autre part que la proportion des diplômées dans la population féminine s'accroît très rapidement.

A QUEL AGE AVEZ-VOUS COMMENCÉ A TRAVAILLER ?

Il serait fastidieux de reproduire le tableau des résultats obtenus à cette question, car les âges annoncés par nos 1.300 interviewées comme étant leur âge au moment où elles sont entrées dans la vie active s'échelonnent de 11 à 58 ans. Il est plus rapide et plus éloquent de consulter le graphique n° 3.

(1) "Tendances récentes de l'activité féminine en France" in Population, numéro spécial, Février 1970, page 193.

Une chose frappe tout d'abord : cette courbe ressemble beaucoup à celle que dessinaient les réponses à la question : "Jusqu'à quel âge avez-vous fait des études ?" (1)

Une minorité des femmes interrogées ont commencé à travailler avant l'âge de 14 ans : 3 % à 12 ans, 4,8 % à 13 ans. Ce sont soit des travailleuses étrangères, soit de Françaises âgées au moment de l'enquête de plus de 60 ans. Ces dernières, bien que peu nombreuses, méritent que l'on songe à leur destinée : elles travaillent depuis près de 50 ans, voire pour l'une 53 ans.

Puis nous observons un premier pic très net à 14 ans : il est moins élevé (14,2 %) que celui que formait les 25 % de femmes ayant quitté les études à 14 ans. Les femmes qui le composent ont généralement plus de 40 ans. Puis une chute à 15 ans comme dans le graphique relatif à l'âge auquel on a quitté les études : lorsqu'on a poussé au-delà de 14 ans, c'est généralement pour obtenir un brevet ou BEPC, et cela même plutôt à 16 ans.

Effectivement le groupe le plus important est constitué par les femmes qui ont commencé à travailler à 16, 17 ou 18 ans (35 % du total comme lorsqu'il s'agissait de la fin des études).

(1) voir page 29

GRAPHIQUE no. 3 - A quel âge avez-vous commencé à travailler ?

20%

15%

10%

5%

4%

3%

2%

1%

0

11

12

13

14

15

16

17

18

19

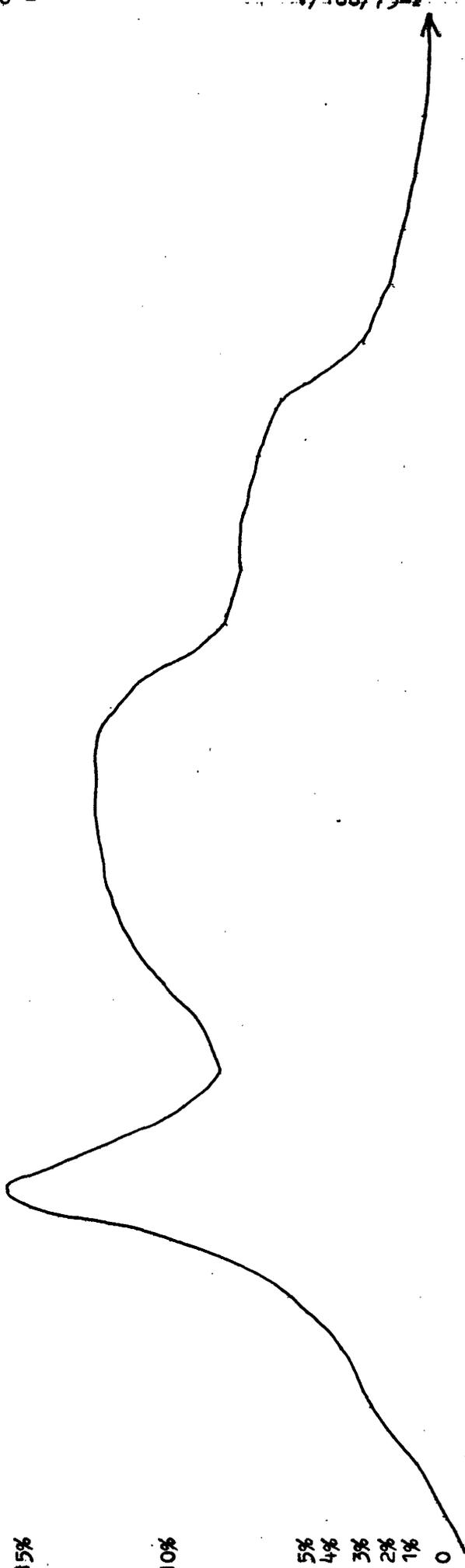
20

21

22

23

24 ans



Puis 15 % de l'ensemble ont débuté dans la vie active à 19 ou 20 ans. Enfin d'âge en âge jusqu'à près de 60 ans, un petit nombre de femmes déclare être entré dans la vie active seulement à tel ou tel âge. Si on la prolongeait notre courbe ondulerait toujours légèrement au-dessus de zéro. Ainsi 23 femmes (1,7 %) disent avoir commencé à travailler à 25 ans ; 6 à 26 ans ; 3 à 27 ans ; 6 à 28 ans ; 3 à 29 ans ; 8 à 30 ans ; 2 à 31 ans ; 4 à 32 ans ; 2 à 33 ans ; 3 à 34 ans ; 4 à 35 ans ; 3 à 36 ans ; 4 à 37 ans ; 6 à 38 ; 2 à 39 ans ; 10 à 40 ans et 1 ou 2 à chacun des âges suivants jusqu'à 54 ans, la dernière étant entrée dans la vie professionnelle à 58 ans. On peut rassembler cet émiettement en regroupant : ainsi 11,6 % de l'ensemble a débuté dans la vie active entre 20 et 30 ans ; 3 % seulement entre 30 et 40 ans ; et 2,2 % entre 40 et 50 ans.

En ceci on jugera combien l'étude de la population active féminine diffère de l'étude de la population masculine. De nos jours on souligne beaucoup la disparité de qualification entre les hommes et les femmes. On oublie souvent la différence de la durée ou de la continuité de la vie professionnelle des uns et des autres. Nous avons déjà étudié la discontinuité (arrêts suivis de reprises). Ici nous étudions les "entrées" pour la première fois dans le monde du travail : c'est pour nous apercevoir qu'elles sont extrêmement différentes pour les unes et les autres. Sans doute doit-il en être de même pour les "sorties" définitives (femmes abandonnant tout à fait le monde du travail et que nous ne pouvons étudier ici bien entendu).

Les femmes ne forment pas une masse homogène qui aurait une conduite univoque devant la vie professionnelle. Bien plutôt il s'agit d'une population renfermant des personnes dont les situations de famille, les niveaux de vie, les chances sont extrêmement diversifiées.

Ainsi, la réponse à cette question : "A quel âge avez-vous commencé à travailler?" permet d'isoler les plus défavorisées, qui sont les étrangères et les femmes les plus âgées. En revanche, même si l'appartenance à une classe sociale continue de jouer, il apparaît que les jeunes, dans leur ensemble, forment une couche nettement plus favorisée que les plus de 40 ans : elles ont fait des études plus longues et c'est à près de 18 ans que se situe l'âge moyen de leur entrée dans la vie professionnelle, alors qu'il était nettement plus précocement pour la génération précédente.

METIERS ET FONCTIONS EXERCES PAR LES TRAVAILLEUSES

Pour établir un échantillon de femmes salariées fidèle à la réalité et représentatif de toute la France, il nous a fallu recourir aux données statistiques de l'INSEE, et aux définitions des catégories socio-professionnelles qui accompagnent ces données. Nous sommes donc partis des références nationales que sont les résultats du recensement, et nous avons tenté d'interroger des représentantes de toutes les catégories socio-professionnelles et de toutes les branches où se trouvent des travailleuses féminines, et ceci en nombre proportionnel, en réduction, à leur présence dans l'ensemble des métiers salariés du secteur privé.

Voici la liste complète des personnes qui ont été interrogées :

Salariées de l'agriculture	6
Ingénieurs, cadres sup. sciences, économie	6
Techniciens des essais & contrôle	3
Techniciens organisation travail & produc.	3
Agents de maîtrise	21
Dessinateurs projeteurs	2
Dessinateurs d'exécution	1
Ouvrières qualifiées en peinture	1
Ouvrière qual. mécanique	2
Ouvrières qual. machines outils	1
Ouvrières qual. électronique	4
Ouvrières qual. verre & céramique	2
Ouvrières qual. impression & photographie	1
Ouvrières qual. papier-carton	8
Ouvrières qual. chimie	4
Ouvrières qual. alimentation	2
Ouvrières qual. textile	9
Ouvrières qual. travail des étoffes	24
Ouvrières qual. cuirs et peaux	8
Ouvrières qual. bois et connexes	2
Autres ouvrières qualifiées	21

Ouvrières spécialisées et manoeuvres	191
Personnel qual. magasinage, manutention	27
Métiers des transports	1
Cadres administratifs supérieurs	22
Secrétaires, sténos & dactylos	179
Comptables et caissières	81
Autre personnel adm. qualifié	52
Opératrices sur ordinateur, perfos, etc.	11
Cadres sup. et techniques du commerce	3
Employées de commerce	178
Personnel qualifié banques & assurances	12
Employées qualifiées publicité	3
Information & relations publiques	4
Personnel enseignement supérieur, chercheurs	14
Enseignantes primaire et secondaire	58
Activité littéraire & juridique	1
Activités artistiques	3
Pharmaciens, vétérinaires, médecins salariés	2
Professionnelles activités paramédicales	8
Auxiliaires médicales diplômées	37
Professionnelles hôpital	6
Professionnelles services sociaux	2
Personnel de service	252
Métiers divers	<u>23</u>
Total	1.300

Il va sans dire que nous ne pouvons, pour l'étude statistique, conserver un classement aussi détaillé. Aussi avons-nous regroupé ces 1.300 travailleuses en 12 groupes de fonction, et 10 groupes de qualification. Pour l'étude des fonctions, nous avons séparé les grands secteurs : industrie, administration, bureaux, commerce, professions libérales, services. Chaque secteur a été divisé selon les tâches (par exemple les enseignantes ont été séparées des auxiliaires médicales et paramédicales) ou selon la qualification, (les ouvrières qualifiées étant regroupées, quelle que soit

la nature de l'industrie où elles travaillaient pour ne pas trop disperser les effectifs, et d'autre part les O.S. (ouvrières spécialisées, c'est-à-dire non qualifiées), les manoeuvres et les manutentionnaires de toutes les branches de l'industrie étant rassemblées dans un autre groupe).

Ce genre de regroupement semble toujours insatisfaisant et quelque peu arbitraire à l'observateur qui n'a pas tenté d'opérer longuement sur les données. Il est pourtant nécessaire et nous en assumons les faiblesses inéluctables et les simplifications.

Composition de 12 groupes selon la fonction :

Tableau 20

Dénomination du groupe	Nombre d'interviews
1) O.S. manoeuvres, manutentionnaires	218
2) Ouvrières qualifiées toutes industries	89
3) Agents de maîtrise, techniciennes	30
4) Ingénieurs & cadres sup. de l'industrie	6
5) Dactylos, sténos, caissières, comptables	187
6) Employées de bureau très qualifiées	78
7) Cadres moyens et sup. gestion & commerce	37
8) Employées de commerce	178
9) Enseignantes & métiers intellectuels	71
10) Professionnelles des activités médicales	47
11) Personnel de service non qualifié	252
12) Métiers divers	31

1° Les fonctions exercées par les femmes interrogées sont-elles aussi exercées par des hommes ou réservées aux femmes?

Il s'agit là d'une question très importante, car elle permet de saisir une des causes principales, et peut-être même la plus importantes de toutes, des différences de salaires qui apparaissent entre hommes et femmes lorsqu'on considère globalement le niveau des revenus que les uns et les autres tirent de leur travail dans un pays. On sait en effet de mieux en mieux que la modicité relative des rémunérations féminines, la rareté des promotions féminines trouvent leur origine dans l'intense féminisation de certaines fonctions. Les femmes se

trouvent comme enfermées dans ces fonctions et s'en évadent rarement. Leurs performances dans le travail ne peuvent alors être comparées à celles d'hommes faisant la même chose qu'elles, puisqu'il y a peu d'hommes qui font la même chose qu'elles. Aussi leurs prestations sont-elles aisément sous-évaluées.

Tableau 21

Dans votre entreprise, là où vous travaillez, la fonction que vous exercez est-elle exercée :

- Par des femmes seulement	53 %
- Par des femmes dans la majorité des cas	19
- Indifféremment par hommes ou femmes	21
- Par des hommes dans la majorité des cas	4
- Je ne sais pas	2
- Sans réponse	1

On jugera de l'intensité particulièrement frappante de la féminisation d'une majorité des fonctions. Ce résultat est très représentatif, car il m'est arrivé de totaliser, d'après le dernier recensement, les effectifs de travailleuses algériennes qui exerçaient des métiers uniquement féminins ou se trouvaient à des postes exclusivement féminins. J'avais obtenu, sur l'ensemble de la population féminine active, soit à l'époque (1968) 7.125.000 femmes, la même proportion : 52 % des travailleuses étaient cantonnées dans des métiers ou des postes "pour femmes seulement".

Dans la présente enquête, on s'aperçoit que si l'on ajoute aux 53 % de femmes exerçant des fonctions uniquement féminines les 19 % travaillant dans des fonctions "à majorité féminine", on obtient 72 %. Bien plus que la non application de l'article 119 du Traité de Rome sur l'égalité de salaire entre hommes et femmes, en a là la cause des disparités globales de rémunérations et du statut relativement inférieur des femmes dans le monde du travail.

Reprenons maintenant les 12 groupes de fonctions que nous avons présentés au tableau 20. On s'aperçoit que 67,5 % du personnel de service ; 60 % des employées de bureau et 60 % des ouvrières qualifiées ont répondu que la fonction qu'elles exerçaient n'était confiée qu'à des femmes dans leur entreprise. Près de la moitié des professionnelles des métiers médicaux, près de la moitié des manoeuvres et des O.S. ont répondu de même.

Si l'on additionne celles qui disent que leur fonction est exclusivement confiée à des femmes et celles qui disent que leur fonction est majoritairement confiée à des femmes, on obtient le tableau suivant, bien éloquent :

Tableau 22

16,7 %	pour les ingénieurs et cadres de l'industrie
48 %	pour les cadres moyens et supérieurs du commerce
52 %	pour les enseignantes
52,6 %	pour les employées des banques et assurances
53,3 %	pour les agents de maîtrise et techniciennes
72,4 %	pour les "autres métiers"
73,4 %	pour les employées de commerce
74,3 %	pour les employées de bureau (secrétariat, comptabilité)
10,2 %	pour les O.S. et manoeuvres
78,9 %	pour les ouvrières qualifiées
79,6 %	pour les professionnelles des métiers médicaux
80,6 %	pour le personnel de service

Il faut garder cette énumération en mémoire et la comparer à la distribution des salaires dans ces diverses fonctions (1). Remarquons que même les cadres, les agents de maîtrise et les ouvrières qualifiées, et remarquablement ces dernières, occupent souvent un poste "féminin". On est ouvrière qualifiée mais dans une spécialité féminine : dans l'habillement, la biscuiterie, etc. ou à un poste féminin = bobineuse, etc... Il faut aussi remarquer que les en-

(1) voir page 105 à 111.

seignantes ont sous estimé la féminisation de leur profession, car la féminisation de l'enseignement est plus nette que cela : 100 % de femmes dans le préscolaire (maternelles), 70 % dans le primaire, 58 % dans le secondaire.

Si, à l'inverse, nous cherchons qui sont les peu nombreuses femmes (4 % de l'ensemble) qui exercent des fonctions généralement tenues par des hommes en majorité, nous nous apercevons que 20 % des cadres sont dans ce cas, 17 % des ingénieurs et 17 % des agents de maîtrise. C'est tout. Leur présence dans les autres groupes de fonctions est négligeable.

2° La fonction selon l'âge

L'étude du tableau 23 montre que les ouvrières qualifiées, les employées de bureau et les vendeuses ainsi que le personnel de service comptent des proportions de moins de 21 ans supérieures à celles des autres groupes (23 % des ouvrières qualifiées ont moins de 21 ans, 20 % du personnel de service, 13 % des employées de bureau et des employées de commerce). Les autres groupes ne comptent pas du tout de moins de 21 ans : aucune chez les agents de maîtrise, aucune chez les ingénieurs, aucune chez les cadres moyens et supérieurs du commerce, ou de très petites proportions, inférieures à 10 %.

Malgré certaines de ces fonctions, et surtout les plus faciles et les moins favorisées comptent aussi une forte proportion de femmes âgées : ainsi 25,4 % du personnel de service (il s'agit de domestiques privées ou de domestiques de bureaux ou d'établissements publics), soit une sur quatre de ces domestiques est une personne de plus de 55 ans. Et une sur cinq des manoeuvres et ouvrières non qualifiées des usines est également une femme de plus de 55 ans.

TABEAU 23

GROUPES DE FONCTIONS : % de femmes de chaque âge

Âges	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
moins de 18 ans	4,6	5,6			0,8	1,3		2,2			2,4	6,9
18 - 21 ans	10,6	17,8			13,8	10,3		11,4		6,1	6,7	13,8
21 - 25 ans	8,7	23,3	23,3		16,5	21,8	3,4	19,6	14,7	20,4	9,9	20,7
25 - 30 ans	11,0	13,3	3,3	33,3	13,5	16,7	10,3	9,8	16,0	10,2	7,5	6,9
30 - 35 ans	4,6	4,4	16,7	33,3	11,9	7,7	6,9	8,7	17,3	22,4	5,6	13,8
35 - 40 ans	11,9	6,7	13,3	16,7	11,2	9,0	17,2	8,7	8,0	10,2	9,1	6,9
40 - 45 ans	9,6	10,0	3,3	16,7	12,7	16,7	24,1	12,5	12,0	10,2	13,5	10,3
45 - 50 ans	11,5	2,2	20,0		7,7	7,7	17,2	7,1	8,0	4,1	11,5	3,4
50 - 55 ans	9,6	3,3	10,0		6,9	6,4	6,9	10,9	12,0	4,1	8,3	10,3
55 - 60 ans	6,9	8,9	10,0		3,5		6,9	3,8	8,0	8,2	9,1	3,4
60 ans et plus	11,0	4,4			1,5	1,3	6,9	4,3	4,0	4,1	16,3	3,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Base: effectif de chaque groupe	218	90	30	6	260	78	29	184	75	49	252	29

Légende pour la lecture du tableau 23 et du tableau 24:

- Groupe 1 = OS et manoeuvres
- Groupe 2 = Ouvrières qualifiées
- Groupe 3 = Agents de maîtrise, techniciennes
- Groupe 4 = Ingénieurs, cadres industrie
- Groupe 5 = Dactylos, sténos, caissières
- Groupe 6 = Employées bureau très qualifiées
- Groupe 7 = Cadres moyens et supérieur commerce
- Groupe 8 = Employées de commerce
- Groupe 9 = Enseignantes
- Groupe 10 = Auxiliaires médicales
- Groupe 11 = Personnel de service
- Groupe 12 = Métiers divers.

En revanche les ouvrières qualifiées, les vendeuses et les employées de bureau (dactylos, sténos, etc.) sont jeunes : plus de la moitié des ouvrières qualifiées, entre 40 et 50 % des vendeuses et des employées de bureau ont moins de 30 ans. Toutes les fonctions accusent une chute de leurs effectifs entre 30 et 45 ans, la force de l'âge, sauf les ingénieurs qui ont toutes ces âges-là et les cadres de la gestion et du commerce dont le gros du bataillon a entre 35 et 50 ans.

3° La fonction et le statut civil :

Si, pour l'ensemble de la population étudiée, 52 % étaient des femmes mariées, la proportion des mariées n'est pas du tout la même dans chaque groupe, non plus du reste que la proportion des célibataires, veuves et divorcées.

Tableau 24

Groupes de fonctions	Mariées	Célibat.	Veuves	Divorcées	Séparées	Total et base
Groupe 1	49,1	31,7	10,6	6,0	2,8	$\frac{100}{218} \%$
Groupe 2	43,3	51,1	1,1	4,4		$\frac{100}{90} \%$
Groupe 3	50,0	33,3	3,3	6,7	3,3	$\frac{100}{38} \%$
Groupe 4	33,3	33,3		33,3		$\frac{100}{6} \%$
Groupe 5	57,7	32,7	5,0	3,8	0,8	$\frac{100}{260} \%$
Groupe 6	59,0	34,6	2,6	3,8		$\frac{100}{78} \%$
Groupe 7	55,2	20,7	10,3	13,8		$\frac{100}{29} \%$
Groupe 8	50,5	38,6	3,8	5,4	1,6	$\frac{100}{184} \%$
Groupe 9	62,7	25,3	5,3	2,7	4,0	$\frac{100}{75} \%$
Groupe 10	59,2	34,7	4,1	2,0		$\frac{100}{49} \%$
Groupe 11	46,4	25,8	20,6	4,8	2,0	$\frac{100}{252} \%$
Groupe 12	55,2	37,9	3,4	3,4		$\frac{100}{29} \%$

On voit que les professions occupées surtout par des jeunes contiennent bien sûr une forte proportion de célibataires : plus de la moitié des ouvrières qualifiées, 38,6 % des vendeuses. Il semble bien que voilà le genre d'activité qu'une jeune fille entreprend avant le mariage, et quitte après le mariage dans un grand nombre de cas. D'autre part on peut penser que les ouvrières qualifiées sont jeunes car il n'y a pas longtemps qu'en commence à donner aux jeunes filles au sortir de l'école des CAP (1) utilisables dans l'industrie. En comparaison, on remarque que le groupe formé par les ouvrières non qualifiées (O.S.) et les manoeuvres a une structure bien différente : la proportion de veuves y est anormalement élevée, surtout si on y ajoute les divorcées et séparées : 19,4 % de femmes seules parmi les O.S. et manoeuvres. Cette structure anormale est encore plus accusée dans le groupe très nombreux et très défavorisé que compose le personnel de service : 20,6 % de veuves, c'est-à-dire, si on y ajoute les divorcées et séparées : 27,4 % de femmes seules, auxquelles il convient d'ajouter les mères célibataires particulièrement nombreuses dans les fonctions de service. C'est le genre de métier que l'on prend quand, sans qualification, on se retrouve seule, souvent âgée, et sans ressources.

En revanche les enseignantes, les employées de bureau, les auxiliaires médicales sont des femmes mariées en forte majorité. On remarquera, bien que les effectifs de ces groupes soient beaucoup trop faibles pour qu'en puisse tenir ces chiffres pour probants, que les cadres de l'industrie et du commerce sont proportionnellement plus souvent divorcées que les autres catégories professionnelles. On retrouve là un problème bien connu des démographes : ces personnes ont-elles réussi leur carrière parce qu'elles étaient seules, obligées de travailler et de réussir, centrées sur leur travail? - ou bien ont-elles divorcé plus aisément que d'autres parce qu'elles avaient un bon métier en main dont elles savaient qu'il pouvait leur assurer une vie décente dans l'indépendance ?

4^o La fonction et le niveau d'éducation

Dans l'industrie, la fonction semble dépendre assez étroitement de l'instruction générale et du diplôme acquis :

- 96 % des O.S. et manoeuvres n'ont pas dépassé les études primaires. 56 % sont titulaires du CEP.

(1) Certificat d'aptitude professionnelle

- Parmi les ouvrières qualifiées la proportion de celles qui ont leur CEP monte à 64 % et 9 % y ajoute un autre diplôme professionnel, 6,7 % le BEPC.

- Parmi les agents de maîtrise et les techniciennes, 20 % ont le BEPC., 17 % le baccalauréat, 10 % un autre diplôme technique supérieur et 6,7 % un diplôme de l'Enseignement supérieur,

- Enfin toutes les femmes ingénieurs et cadres de l'industrie ont fait des études supérieures.

(Il semble que pour ces deux derniers groupes, les femmes soient plus nombreuses que les hommes des mêmes catégories, proportionnellement, à être diplômées. Mais nous n'avons pu trouver des données qui permettent une comparaison valable.)

Dans les métiers de bureau, le niveau d'études requis, sans être élevé, semble meilleur que dans l'industrie chez les ouvrières :

- Pour les dactylos, sténos, caissières : 57 % ont le CEP, 43 % le BEPC, 5,4 % le baccalauréat, 4,6 % un diplôme de l'enseignement technique supérieur et 12,7 % un autre diplôme professionnel.

- Les employées de bureau qualifiées des banques, assurances, etc. sont un peu plus nombreuses à avoir le BEPC : 46,2 % et un diplôme professionnel : 14,1 %. De plus 13 % sont bachelières et 7,6 % ont soit un diplôme supérieur soit un diplôme de l'enseignement technique supérieur.

Dans le commerce : on remarquera que cette profession est peut-être de celles qui permettent le plus des promotions à qui n'est pas primitivement diplômé. On s'impose par les qualités professionnelles très particulières du commerce et l'ambition plus que par les diplômes.

- Les vendeuses ont une formation générale inférieure à celle des employées de bureau mais supérieure à celle des ouvrières qualifiées. 70 % sont titulaires du CEP et 15 % du BEPC.

- Les cadres moyens et supérieurs du commerce comptent 20 % de bachelières, mais c'est une proportion faible ; 7 % ont un diplôme de l'enseignement technique supérieur.

Dans les services : c'est le secteur qui réunit le plus grand nombre de personnes sans diplôme aucun : 46,4 %. (Rappelons que les travailleuses étrangères interrogées étaient dans ce groupe, généralement comme domestiques). 44,4 % seulement ont le CEP, soit 90,8 % qui n'ont pas dépassé les études primaires. Mais 7,9 % ont le BEPC. (Ce sont généralement les coiffeuses, qui y joignent un diplôme professionnel.)

Les enseignantes sont toutes bachelières et 50 % ont des diplômes d'études supérieures.

Les auxiliaires médicales et professionnelles des métiers de la santé ont un niveau plus élevé que celui des employées de bureau : 44 % sont titulaires du BEPC et 19 % du baccalauréat. De plus 15 % ont fait des études supérieures.

En résumé les titulaires du BEPC sont surtout absorbées par les métiers de bureau ; les bachelières se trouvent principalement dans l'enseignement et dans les métiers de bureau très qualifiés. Le technique supérieur forme surtout les employées des banques et assurances, de l'informatique et les secrétaires de direction.

En revanche, le personnel de service qui compose 17 % de la population étudiée compte 38 % des femmes qui n'ont aucun diplôme d'aucune sorte. Les manoeuvres et OS forment 14,6 % de notre échantillon et 30,2 % de celles qui n'ont aucun diplôme.

Il y a grosso-modo une adéquation entre le niveau d'enseignement général et la fonction exercée. Mais il serait intéressant de faire une comparaison avec les hommes exerçant les mêmes fonctions : il semble qu'en moyenne ils soient d'un niveau de diplôme un peu inférieur pour les mêmes emplois.

5° Fonctions et formation professionnelle :

L'éducation générale ne suffit pas, le plus souvent, pour se préparer à un métier. Nous avons demandé à nos interviewées si elles avaient reçu une formation professionnelle en sus. Voici comment leurs réponses se répartissent selon les fonctions qu'elles exercent :

- Toutes les professionnelles des métiers médicaux et para-médicaux affirment avoir reçu une formation professionnelle.

- Les 3/4 des employées de banque, d'assurances, de l'informatique, des secrétaires de direction, etc. ont reçu une formation professionnelle.

- Presque les 3/4 (72 %) aussi des sténo-dactylos, caissières et comptables.

- Pour les enseignantes nous avons vu qu'elles étaient partagées dans leur appréciation. Celles qui ont eu une année pédagogique après le CAPES (1), ou qui sont passées par l'Ecole Normale ne sont bien sûr pas dans le même cas que celles qui sont maîtres auxiliaires ou institutrice non titulaires. En tout état de cause 70 % affirment avoir reçu une formation professionnelle.

(1) certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement secondaire

- C'est aussi la même forte majorité que l'on trouve chez les cadres de l'industrie.

Dans les professions commerciales la formation professionnelle est déjà moins fréquente : 58 % des cadres moyens et supérieurs du commerce et de la gestion et 41 % des employés de commerce déclarent avoir reçu une formation professionnelle.

Enfin vient la véritable masse non formée et de ce fait défavorisée : les manoeuvres et O.S. d'une part, le personnel de service d'autre part - en tout 470 personnes sur les 1.300 interrogées. Dans leurs deux groupes une personne sur quatre seulement a reçu une formation professionnelle.

Sans pouvoir affirmer tout à fait qu'il y a adéquation entre la formation et la fonction, on peut tout de même constater des rapports étroits entre les deux. La carence de toute formation professionnelle chez les 3/4 des manoeuvres, O.S. et personnel de service, jointe à un niveau de formation générale très médiocre, est le triste prélude à tout ce que nous allons constater par la suite : salaires bas, horaires lourds, niveau de satisfaction inférieur à la moyenne, instabilité et absentéisme.

Les Françaises ne sont pas à la traîne quand on compare leur niveau d'éducation et de formation à celui des femmes des pays étrangers, mais cette impression générale doit être corrigée d'une remarque essentielle : de profondes différences entre les privilégiées et les défavorisées apparaissent. Une bonne élite, un lourd sous-prolétariat : on le voit déjà au seul examen de ce qui conditionne très nettement la vie professionnelle, - les études et la formation professionnelle.

6° Fonctions et formation dans l'entreprise

Faute d'avoir reçu une formation professionnelle avant de commencer à travailler, les femmes ont-elles souvent l'opportunité de recevoir une formation dans l'entreprise où elles sont appelées à travailler ? Avant d'examiner les résultats à cette question, rappelons encore une fois qu'il faut prendre ces réponses non comme des faits absolument prouvés, mais comme des indications dont la subjectivité n'est pas exempte. Telle estimera avoir reçu une formation "sur le tas" alors que telle

autre, qui a été exactement dans le même cas ne pensera pas à appeler ainsi la "mise en train" qu'elle a pu subir au début dans sa place. Il est plus intéressant de noter la proportion de celles qui affirment avoir reçu des cours ou effectué des stages organisés par leur entreprise ou par la profession.

Enfin rappelons que le droit à la formation permanente a été reconnu à tout travailleur français à l'époque même où s'effectuait cette enquête.

Tableau 25

Ont reçu une formation dans l'entreprise, en % par groupes de fonctions :

	Formation par cours ou stages	Formation sur le tas
O.S. & manœuvres	10,1 %	28,4 %
Ouvrières qualifiées	26,7	28,9
Agents de maîtrise	40,0	23,3
Ingénieurs	66,7	-
Dactylos, sténos, etc.	15,7	21,9
Employées bureau qual.	43,5	24,4
Cadres moyens commerce	27,6	24,1
Vendeuses	12,5	23,4
Enseignantes	26,7	8,0
Auxiliaires médicales	34,6	18,4
Personnel service	5,6	13,1

Comment ne pas remarquer cette répétition qui à chaque examen d'un aspect possible de la préparation des travailleuses accuse toujours les avantages des unes et les handicaps des autres ? Au lieu de voir le manque d'éducation générale corrigé par la formation professionnelle, ou la carence en formation professionnelle corrigée par une formation reçue dans l'entreprise, on assiste à une accumulation des soins pris pour préparer les unes et à une carence, un abandon confirmé des autres.

./.

Voyez le dénivelé éducatif total où se trouvent les femmes qui forment ce personnel de service, ces femmes de ménage, ces aide-soignantes d'hôpitaux, ces cantinières d'école, ces domestiques privées. Nous verrons qu'elles sont souvent "bien contentes d'avoir trouvé ça", ou qu'elles apprécient leurs "bons patrons". Mais, quel qu'il en soit de la manière dont elles vivent leur situation, il est évident que la société a négligé leur éducation, quels que fussent leurs dons, et surtout s'ils étaient médiocres.

7° Fonctions et interruptions de la vie professionnelle :

En fait, pour les femmes, il y a d'une part des métiers véritables, des professions, et puis ces moyens de gagner, mal, sa vie quand on n'a pas été préparée. Quoi d'étonnant alors que ce soit dans ces catégories de fonction défavorisées que l'on trouve le plus de femmes qui disent s'être déjà arrêtées de travailler ?

Si l'on cherche dans quelles professions la proportion de femmes qui se sont interrompues au moins une fois est plus forte que la proportion moyenne (laquelle est, rappelons-le, de 26 %) on trouve :

Les manutentionnaires	40,7 %
Les O.S. et manœuvres	31,4 %
Le personnel de service	31 %

Main d'œuvre instable, dit-on. Que gagnerait-elle à la stabilité ?

III. LA VIE DES TRAVAILLEUSES DANS LEUR ENTREPRISE

Les conventions collectives :

Nous avons demandé aux travailleuses interrogées si elles relevaient d'une convention collective et si elles avaient une bonne connaissance de cette convention. Voici les résultats dans leur pénible irréalité :

Tableau 26

Relevez-vous d'une convention collective ?

Oui	31 %
Non	40
Ne sait pas	24
Sans réponse	5

Et à ces 31 % qui disent relever d'une convention collective :

Tableau 27

En possédez-vous le texte ou en connaissez-vous le contenu ?

En possède le texte	9 %
Connait le contenu	8
Ne connaît pas le contenu	7
Ne sait pas	7
	<hr/>
	31

On jugera de l'effarante ignorance où se trouvent les femmes des dispositions pouvant les protéger. Car il va sans dire que les chiffres cités ci-dessus ne reflètent aucunement la réalité : une très forte majorité des personnes interrogées durant cette enquête relevait en fait d'une convention collective, mais elles ne le savaient pas et ne s'en préoccupaient pas.

Les chiffres ci-dessus reflètent la réalité vécue : l'ignorance et l'indifférence. Quiconque veut aider à l'amélioration de la condition des Françaises au travail doit demeurer conscient de ce mur d'indifférence, ou plutôt de cet état de sous-développement de la conscience de ses intérêts professionnels et des intérêts collectifs des travailleurs.

La taille des entreprises :

Il était important de tenter d'avoir des renseignements sur la taille de l'entreprise dans laquelle était employée chaque travailleuse, car il apparaît, dans des études faites sur une grande échelle, d'une part que le niveau des salaires est dans une certaine mesure lié à la taille de l'entreprise, (les salaires les moins élevés étant généralement offerts dans les petites entreprises), d'autre part que les femmes sont plus souvent que les hommes employés dans les entreprises petites ou moyennes. Les études faites par l'Office Statistique des Communautés Européennes depuis des années ont établi ces faits. Ainsi dans le volume consacré à la Structure et répartition des salaires, synthèse pour la Communauté 1966 on peut lire : "En ce qui concerne les gains des ouvriers, on savait déjà par les enquêtes communautaires sur le coût de la main d'oeuvre qu'il y a souvent une certaine relation entre le niveau des salaires horaires et la taille des établissements. Les résultats de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires ont permis non seulement de confirmer ce phénomène, mais encore d'en mesurer l'incidence sur l'éventail des salaires par sexe et par qualification professionnelle. Certes cette progression des salaires en fonction de la taille des établissements ne se vérifie pas dans toutes les industries : dans un certain nombre de celles-ci elle n'existe pas ou paraît incertaine ; mais on la retrouve pourtant nettement au niveau de l'ensemble des industries, et, plus accentuée encore, dans tous les pays, au niveau de l'ensemble des industries manufacturières." (1)

D'autre part dans l'étude consacrée à la France sur la Structure et répartition des salaires (2) on constate que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à travailler dans ces grandes entreprises où les salaires horaires sont plus élevés et plus nombreuses dans les petites entreprises.

Le tableau suivant (2) donne, pour la France, la répartition des ouvriers (hommes et femmes) selon la taille des établissements :

(1) Op. Cit, Statistiques sociales, série spéciale n° 8, Office Statistique des Communautés Européennes, pages 42-44, 1966

(2) Statistiques sociales, Série spéciale 4, Office Statistique des Communautés Européennes, page 24, 1966

Taille des établissements	Répartition des ouvriers (en pourcentage du total)
10 à 49 personnes	21 %
50 à 99 personnes	13
100 à 199 personnes	14
200 à 499 personnes	19
500 à 999 personnes	12
1.000 personnes et +	21
	<hr style="width: 10%; margin: 0 auto;"/> 100

Mais, juste au-dessous de cette répartition qui concerne le total des ouvriers hommes et femmes, l'OSCE donne le pourcentage de femmes employées dans l'industrie selon la taille des établissements : on s'aperçoit que si elles représentent 29 % des ouvriers des établissements de 10 à 49 personnes, 37, 36 et 36 % des établissements allant de 50 à 500 personnes, elles ne forment que 15 % des effectifs des établissements employant plus de 1.000 personnes.

Qu'en est-il pour la population de notre enquête ? Il faut remarquer que celle-ci n'est pas composée uniquement d'ouvrières de l'industrie, mais aussi d'un grand nombre de personnel de service et de salariées diverses pour qui parfois il était difficile de répondre à cette question. Ainsi une femme de ménage, une institutrice, une vendeuse seule avec ses patrons ne savent trop quoi répondre à cette question et leurs évaluations sont souvent établies selon des modes différents. Certaines institutrices, par exemple, ne comptaient comme nombre de travailleurs de leur entreprise que leurs collègues institutrices, d'autres ajoutaient les concierges, intendants, femmes de ménage, etc. Demander aux salariées elles-mêmes la taille de leur entreprise ne permet de récolter des renseignements à peu près sûrs que pour les ouvrières, certaines employées et certaines vendeuses, et des renseignements aléatoires pour toutes les autres. De toute manière les réponses que nous avons récoltées montrent une telle localisation massive dans les toutes petites entreprises qu'elles ont malgré tout de la force :

Tableau 28

Combien de travailleurs votre entreprise occupe-t-elle habituellement ? Il s'agit du lieu où vous travaillez, siège d'exploitation ou succursale.

Moins de 5 travailleurs	21 %
5 à 9 travailleurs	7
10 à 19 travailleurs	11
20 à 49 travailleurs	13
50 à 99 travailleurs	10
100 à 199 travailleurs	10
200 à 499 travailleurs	9
500 à 999 travailleurs	5
1000 travailleurs et +	6
Ne sait pas	4
Sans réponse	4

C'est-à-dire, si l'on fait un regroupement afin de parvenir aux mêmes divisions que l'enquête de l'OSCE pour la France :

moins de 50 personnes	52 %
50 à 99 personnes	10
100 à 199 personnes	10
200 à 499 personnes	9
500 à 999 personnes	5
1000 personnes et +	6

La tendance des femmes à aller vers les petites entreprises est manifeste. S'agit-il d'un repli vers ces petites entreprises car les hommes occupent les places dans les grandes ? Malgré l'attrait polémique que pourrait offrir un tel diagnostic, nous ne le pensons franchement pas. Il s'agit d'abord d'un goût : dans les très grandes entreprises les femmes se plaignent du nombre qui entraîne l'anonymat et la question du salaire est pour un grand nombre d'entre elles moins importante que cet aspect, effectivement essentiel si en veut bien adopter une autre échelle de valeurs : se sentir à l'aise et humainement entourée au lieu de se sentir opprimée et noyée dans l'anonymat.

Enfin il ne faut pas oublier que la femme ne jouit souvent pas, si elle est mariée et encore plus si elle a des enfants, de la même liberté de mouvements que l'homme : ses obligations familiales et la priorité qu'elle leur donne font qu'elle recherche souvent du travail le plus près possible de chez elle, nous allons le voir. Or il y a bien sûr bien davantage de petites entreprises disséminées dans le tissu urbain et rural que de grosses entreprises.

Les trajets pour se rendre au travail :

En effet on s'aperçoit qu'une forte majorité de femmes travaillent très près de chez elles.

Tableau 29

Combien de temps mettez-vous en moyenne pour vous rendre à votre travail ?

Moins d'1/4 d'heure	48 %
1/4 heure à 1/2 heure	28
1 heure à moins d'1 heure	13
1 heure à 2 heures	5
Plus de 2 heures	-
Pas de trajet	5
Sans réponse	1

Si l'on additionne celles qui n'ont pas de trajet du tout, celles qui mettent moins d'1/4 heure et celles qui mettent entre 1/4 heure et 1/2 heure, on obtient 81 % des travailleuses qui ont un trajet de moins d'1/2 heure pour se rendre à leur travail. Rappelons que près de 30 % de nos interviewées vivent dans la région parisienne où le moindre trajet prend tant de temps, et nous constatons que le souci de n'être pas trop loin de son lieu de travail doit être prépondérant pour de nombreuses femmes, qui y sacrifient de ce fait d'autres possibles avantages.

Ceci apparaît lorsqu'on cherche à distinguer le cas des célibataires, des femmes mariées et des mères de famille. Pour l'ensemble de la population de femmes que nous avons interrogée, 48 % avaient des trajets de moins d'1/4 heure. Mais ce pourcentage augmente avec le nombre d'enfants qu'a la mère qui travaille :

Tableau 30

Mettent moins d'1/4 d'heure pour se rendre au travail :

Ensemble de l'échantillon	48 %
Mères de 1 enfant	52
Mères de 2 enfants	55
Mères de 3 enfants	60
Mères de 4 enfants	68
Mères de 5 enfants et +	89

La vie de famille commande la vie de travail. Les mères choisissent leur travail en fonction de sa proximité

Moyens de locomotion pour se rendre au travail :

Tableau 31

Quel est le moyen principal que vous employez pour vous rendre habituellement à votre travail ?

A pied exclusivement	33
En autobus, trolleybus	10
En métro	7
En train	1
En train + autobus ou métro	2
En voiture personnelle	23
Avec la voiture d'une autre personne	3
Avec une voiture de la firme	-
En car de ramassage de la firme	1
A vélo, vélomoteur ou moto	13
Sans réponse	2

On remarquera la place de choix occupée par la voiture personnelle qui signe tout de même l'élévation du niveau de vie. La proximité fréquente du lieu de travail explique qu'1/3 des interviewées s'y rendent à pied. Si l'on met à part les Parisiennes qui utilisent le métro, on remarquera la rareté relative du recours aux transports en commun.

LES HORAIRES DE TRAVAIL :

1° Temps plein ou temps partiel ?Tableau 32

Travaillez-vous actuellement à temps complet ? A temps partiel ? De façon intermittente (travail saisonnier, intérimaire, occasionnel, irrégulier) ?

A temps complet	87 %
A temps partiel	10
De façon intermittente	2
Autre système	1

On constate l'énorme majorité des travailleuses à temps plein, caractéristique de la France. (1) D'après une étude de B. Mendès-France et B. Grais publiée en 1966, 7 % seulement des Françaises travaillaient à temps partiel alors qu'en 1965 c'était le cas de plus de 30 % des Américaines actives. Les pays scandinaves et la Grande-Bretagne comptent également une beaucoup plus forte proportion de travailleuses à temps partiel.

Ces 10 % de femmes qui travaillent à temps partiel se divisent ainsi : 30 % travaillent le matin, 20 % l'après-midi seulement. L'autre moitié pratique des régimes variés : trois jours par semaine, soit irrégulièrement chaque jour, soit un peu le matin très tôt, un peu le soir très tard (cas des femmes de ménage de bureaux).

C'est le personnel de service qui fournit les gros contingents du travail à temps partiel : 60 % de celles qui ont ce régime de travail sont des femmes de ménage ou femmes de service. Parmi le personnel de service 36,6 % pratiquent des horaires partiels. Il s'agit là vraiment d'un travail d'appoint plutôt que d'une profession.

(1) Cependant il convient de corriger cette première impression au vu des résultats du tableau 38, page 64 concernant l'horaire quotidien de celles qui se disent travailleuses "à temps complet".

Un petit pourcentage des vendeuses (8,7 %) et des auxiliaires médicales (8,7 %) pratiquent aussi le travail à temps partiel.

Il faut noter que ce sont surtout les femmes âgées qui pratiquent le temps partiel.

Tableau 33

Groupes Etat-civil	% qui travaillent à temps partiel
Mariées de - de 21 ans	0,0 %
non mariées - de 21 ans	0,3
mariées de 21 à 35 ans	12,5
non mariées de 21 à 35 ans	0,2
mariées de 35 à 55 ans	15,5
non mariées de 35 à 55 ans	5,0
mariées de 55 à 60 ans	12,5
non mariées de 55 à 60 ans	17,5
mariées + de 60 ans	14,5
non mariées + de 60 ans	24,5

N.B. Par non mariées il faut entendre : qui n'est pas en puissance de mari, c'est-à-dire les célibataires, les veuves, les divorcées et les séparées.

Après l'âge le facteur qui incite au travail à temps partiel est le mariage, et surtout le nombre d'enfants. La proportion de femmes qui travaillent à temps partiel croît avec le nombre d'enfants présents au foyer :

Tableau 34

% de femmes travaillant à temps partiel selon le nombre d'enfants :	
Avec 1 enfant	8 %
Avec 2 enfants	14
Avec 3 enfants	16
Avec 4 enfants	13
Avec 5 enfants et +	56

N.B. Le nombre de femmes ayant 5 enfants et plus dans cette enquête étant très faible, il ne faut pas considérer les données qui les concernent comme significatives. On remarquera que les pourcentages de mères de famille qui travaillent à temps partiel sont inférieurs à ceux des femmes âgées, veuves en particulier.

2° Organisation du travail : horaire normal ou non

Le travail journalier est-il organisé par équipes successives, par horaire coupé ou selon un horaire normal ?

Nous précisons que les équipes successives équivalent à la répartition du travail de 24 heures entre 2 ou 3 groupes, ce qu'on appelle souvent les "deux-huit" ou les "trois huit" selon la solution pratiquée. Le travail dit "à pauses" est un travail par équipes. L'horaire coupé ou par roulement est la répartition individuelle du travail sur une durée plus longue que 24 heures. Voici les réponses qui nous ont été faites à ce sujet :

Tableau 35

Organisation du travail journalier :

Selon un horaire normal	82 %
Par équipes successives	8
Par horaire coupé (ou par roulement)	7
Autres réponses	3

Ajoutons immédiatement les autres renseignements recueillis sur les horaires, afin de recueillir le maximum d'informations et de commenter un tout.

a) Horaires réguliers et horaires irréguliers :

Travaillez-vous selon un horaire régulier, c'est-à-dire que vous commencez et finissez tous les jours à la même heure ?

Tableau 36

Horaires réguliers ou non :

Oui, régulier toutes les semaines de l'année	83 %
Oui, régulier sur une semaine (par exemple tantôt de jour, tantôt de nuit, régulièrement)	4
Non, mon horaire est irrégulier	12
Sans réponse	1

b) Nombre de jours ouvrés par semaine :

Pour toutes celles qui travaillent à plein temps, et rappelons que c'est le cas de 87 % de l'ensemble, nous avons demandé combien de jours elles travaillaient par semaine.

Tableau 37

Nombre de jours de travail par semaine :

Moins de 5 jours	9 %
Semaine de 5 jours	48
Semaine de 5 jours et demi	15
Semaine de 6 jours	14

c) Durée normale de la journée de travail :

Enfin nous avons cherché à savoir quelle était la durée normale de la journée de travail de chacune. Il lui était demandé de ne pas retenir dans cette évaluation les heures supplémentaires ni le travail exceptionnel, mais seulement les horaires fixés et habituels.

Tableau 38

Durée de la journée de travail (travailleuses à temps complet seulement)

Moins de 4 heures	3 %
De 4 à 6 heures	5
De 6 à 7 heures	5
De 7 à 8 heures	8
8 heures	38
De 8 à 9 heures	13
9 heures	9
De 9 à 10 heures	5
De 10 à 11 heures	1
11 heures et +	2
Total	87

d) Heures de commencement et de fin de travail

Il s'agissait de savoir à quelle heure habituellement, la travailleuse commençait sa journée et à quelle heure elle terminait.

Les résultats en tableau prendraient trop de place et seraient fastidieux à lire car le tableau à double entrée qui rassemble les réponses est très vaste puisqu'il doit prévoir tous les cas de commencement du travail sur 24 heures et tous les cas de fin du travail sur 24 heures.

Voici les informations intéressantes qui apparaissent dans ce tableau :
Heures de début de travail :

26,3 % commencent avant 8 heures du matin

67,0 % commencent entre 8 heures et 10 heures du matin

6,7 % commencent après 10 heures du matin dont : 2,9 % entre 13 heures 30 et 15 heures, 2 % en fin de matinée (10 heures à midi) les autres se distribuant de manière impondérable l'après-midi et le soir (1 % après 18 heures).

La forte majorité commence donc entre 8 et 10 heures mais de manière assez étalée : 4 sur 10 de celles-là débutent à 8 heures, 3 sur 10 à 8 heures 30 et 3 sur 10 entre 9 et 10 heures.

En ce qui concerne les heures de fin de journée de travail, 56 % sortent entre 17 et 19 heures, 19 % entre 19 et 20 heures. De tout petits pourcentages se distribuent le reste des heures de sortie possibles. Donc les 3/4 sortent entre 17 et 20 heures.

e) Le pointage

Les salariées sont-elles astreintes à la signature d'une liste ou au pointage à leur arrivée ?

Une très forte majorité : 72 %, ne connaît pas cette obligation. Il n'y a que 28 % de femmes astreintes au pointage ou à la signature.

f) Travail de nuit

Le travail de nuit est interdit aux femmes entre 22 heures et 5 heures du matin, mais certaines professions, comme celles du secteur santé, ont bénéficié de dérogations pour permettre à leurs employées féminines de travailler de nuit.

Tableau 39

Vous arrive-t-il de travailler occasionnellement la nuit ?

(De nuit = entre 22 heures et 5 heures du matin

Occasionnellement = sans aucune fréquence ni régularité)

Oui	6 %
Non	88
Sans réponse	6

g) Travail du dimanche

Tableau 40

Travaillez-vous occasionnellement ou régulièrement le dimanche?

Occasionnellement	6 %
Régulièrement (selon une certaine fréquence)	11
Jamais	82
Sans réponse	1

Parmi les 11 % qui affirment travailler régulièrement le dimanche, 4 % travaillent tous les dimanches, 4 % un dimanche par mois toute l'année, le reste une partie de l'année seulement.

h) Travail les jours fériés

Tableau 41

Travaillez-vous occasionnellement ou régulièrement les jours fériés (Je parle ici d'un ou plusieurs jours fériés légaux)

Occasionnellement (accidentellement)	11
Régulièrement ou avec une certaine fréquence	9
Jamais	80

Parmi les 9 % qui disent travailler régulièrement les jours fériés 5 % affirment que c'est le cas pour tous les jours fériés, les autres pour certains jours fériés.

Après toutes ces questions concernant le problème des horaires, qu'apparaît-il de plus saillant ?

- On constate que l'horaire normal et régulier est très prépondérant, concernant une très forte majorité de 83 % de femmes.

1° - Qu'en est-il de celles (8 %) qui pratiquent l'organisation du travail par équipes successives ?

On s'aperçoit que ce sont elles surtout qui travaillent de manière régulière, selon un certain rythme, le Dimanche et les jours fériés. Leurs horaires quotidiens sont assez lourds si on les compare à ceux de l'ensemble de notre population étudiée, car si 20 % travaillent moins de 8 heures par jour, 54 % fournissent des journées de 8 heures et 26 % des journées de plus de 8 heures. Il s'agit le plus souvent d'OS, de manoeuvres et d'ouvrières qualifiées. Aussi de travailleuses médicales (infirmières).

2° - Celles qui travaillent selon une organisation du travail par roulement ou équipes successives (7 % de l'ensemble) comme celles qui travaillent par équipes successives sont astreintes au travail le dimanche ou les jours fériés d'une manière plus ou moins régulière beaucoup plus souvent que les salariées qui ont un horaire normal, pour lesquelles le travail les jours de fête est exceptionnel. Mais leurs horaires quotidiens sont plus légers : 44 % d'entre elles travaillent moins de 8 heures par semaine. Ces horaires coupés sont bien souvent irréguliers : presque dans la moitié des cas, tandis que le travail par équipes successives se pratique de manière régulière (4 cas sur 5)

Ce sont les femmes avec enfants qui, surtout, ont un horaire irrégulier : cela est dû surtout au nombre considérable d'enseignantes et de travailleuses sociales dans ce cas, ainsi que les femmes de ménage et serveuses.

Il apparaît que les mères de famille ne choisissent ou ne subissent pas plus que les autres l'organisation par horaire coupé ou équipes successives. Toutefois il apparaît que parmi celles qui ont des enfants une proportion anormale des mères de plus de 4 enfants se trouvent travailler selon l'horaire coupé :

Mères de 1 enfant	8 %
Mères de 2 enfants	9
Mères de 3 enfants	9
Mères de 4 enfants	24
Mères de 5 enfants et +	22

Mais le nombre total des mères de plus de quatre enfants est faible et cette répartition risque d'être le fait du hasard et de n'être pas statistiquement valable.

Il n'apparaît pas que ces horaires coupés ou travail par équipes successives soient plus pratiqués par les femmes non mariées ou mariées : la seule remarque qui puisse être faite est qu'il sont plutôt effectués par des femmes de moins de 55 ans.

3° Les durées quotidiennes du travail :

Le cas le plus fréquent est celui d'un travail régulier et il faut attentivement étudier le tableau 38 qui donne la durée de la journée de travail pour toutes les travailleuses à temps complet. La première chose qui frappe est qu'une minorité tout de même importante de ces personnes qui ont déclaré travailler à temps complet ont des journées de moins de 7 heures : 13 % en tout. Si on y ajoute les 12 % qui travaillent soit à temps partiel soit de manière intermittente, on s'aperçoit qu'un quart de nos travailleuses font finalement des journées de moins de 7 heures, et 20 % des journées de moins de 6 heures. Si l'on opère une coupure à 8 heures par jour, on voit que 33 % des salariées travaillent moins de 8 heures par jour, soit une personne sur 3.

Voilà qui différencie nettement les salariées féminines des salariés masculins. Rappelons que l'Enquête par sondages de l'Office statistique des Communautés Européennes parue en 1971 (1) avait montré que la durée moyenne hebdomadaire du travail des salariées françaises des industries s'établissait à 40,1 heures alors que la durée moyenne effectuée hebdomadairement par les salariés masculins était de 46,3 heures.

(1) "Nombre moyen d'heures de travail effectuées par semaine" in Statistiques Sociales, 2, 1971, page 114.

Qui sont ces femmes qui ont des horaires légers ?

Surtout le personnel de service : rappelons que 31 % d'entre elles travaillent à temps partiel et 4 % de manière intermittente. De plus 80,4 % de celles qui disent travailler à temps complet, mais... moins de 4 heures par jour, sont dans le groupe des services. Il convient de le garder en mémoire afin de comprendre les très fréquents bas salaires de ce groupe.

Parmi celles qui ne travaillent qu'entre 4 et 6 heures par jour, la moitié font aussi partie du personnel de service, 20 % des enseignantes et 12 % des vendeuses.

Qui sont les femmes qui font les horaires les plus lourds ?

A nouveau surtout le personnel de service. En effet elles forment 46 %, presque la moitié, des personnes qui connaissent des journées de 10 à 11 heures par jour, et la moitié de celles (peu nombreuses il est vrai, 26 en tout pour 1.300 interviewées) qui travaillent plus de 11 heures par jour.

Les autres personnes travaillant 10 à 11 heures par jour sont pour 20 % des employées de commerce (surtout des vendeuses de magasins d'alimentation) et pour 20 % des professionnelles des métiers médicaux et paramédicaux.

Il faut aussi savoir que ces femmes qui annoncent des horaires de 10 ou 11 heures comptent souvent leurs heures de présence au travail, sans en déduire les temps des repas ou des temps morts ou des repos car ces moments là ne sont pas fixes et d'autre part parce qu'elles peuvent toujours éventuellement être dérangées pendant ces pauses : c'est le cas des domestiques, des aide-soignantes d'hôpitaux, par exemple.

Les horaires selon les fonctions exercées :

1) Les enseignantes ont les horaires les plus légers : 68 % travaillent moins de 8 heures par jour, 12 % travaillent 8 heures par jour et 2,7 % seulement dépassent les 8 heures par jour. Mais le "temps passé au travail" est difficile à évaluer pour une enseignante surtout pour une enseignante du secondaire et du supérieur. Son horaire réel peut varier selon la manière dont elle prépare ses cours et corrige les copies de ses élèves, et son évaluation peut être subjective.

- 2) Disparates apparaissent les horaires des professionnelles des métiers médicaux : plus du quart (26,5 %) travaillent moins de 8 heures par jour; 20,4 % exactement 8 heures par jour ; 12,3 % entre 8 et 9 heures par jour et 18,4 % plus de 9 heures par jour. Toutes les formules se retrouvent dans ce groupe qui rassemblent des infirmières de toutes sortes, des laborantines, vétérinaires, pharmaciennes et médecins salariées.
- 3) Encore plus divers sont les horaires du personnel de service : aucune formule horaire ne rassemble plus d'un quart des interviewées : 16,3 % travaillent moins de 4 heures par jour, 20,5 % entre 4 et 8 heures ; 25 % huit heures par jour ; 10,7 % entre 8 et 9 heures ; 13,5 % plus de 9 heures par jour. Rappelons que ce groupe rassemble les domestiques, femmes de ménage, filles de salle dans les écoles et les hôpitaux, aide-soignantes, serveuses de restaurants et brasserie, coiffeuses.
- 4) En revanche les ouvrières forment un groupe homogène, qu'elles soient ou non qualifiées : à part une toute petite minorité, les unes comme les autres, OS, manoeuvres et ouvrières qualifiées travaillent soit 8 heures soit entre 8 et 9 heures par jour.
- 5) Les agents de maîtrise et techniciennes ont des horaires plus lourds : aucune ne travaille moins de 8 heures par jour, 43,3 % juste 8 heures et le reste davantage.
- 6) Toutes les ingénieurs et cadres supérieurs de l'industrie dépassent les huit heures par jour.
- 7) La majorité des sténo-dactylos et caissières travaillent 8 heures (54 %) mais 13,8 % moins, et 21,6 % entre 9 et 9 heures.
- 8) Les employées de bureau très qualifiées ont des horaires dans l'ensemble plus légers puisqu'un quart d'entre elles font moins de huit heures et 14 % entre 8 et 9 heures.
- 9) Les employées de commerce forment un groupe aux horaires disparates : 11,3 % font moins de huit heures ; 42,9 % huit heures ; 26,6 % entre huit et neuf heures ; 11,4 % plus de 9 heures.
- 10) Les cadres du commerce et de la gestion ont des horaires moins lourds : 48,3 % travaillent huit heures ; et 20,7 % entre 8 et 9 heures, le reste faisant moins de 8 heures.

Tableau 42

Récapitulatif simplifié des horaires quotidiens par groupe de fonctions :				
Fonctions	de 4 à 8 h	8 h	de 8 à 9 h inclus	+ de 9 h
O.S. & manoeuvres	3,7	44,5	34,9	11,9
Ouvrières qual.	6,7	37,8	36,7	11,1
Agents maîtrise	-	43,3	50,0	6,7
Ingénieurs	-	-	83,3	16,7
Bureau	13,8	54,2	21,6	2,0
Bureau très qual.	25,7	42,3	14,1	-
Cadres moyens & sup.	6,8	48,3	20,7	10,3
Employées commerce	11,3	42,9	26,6	11,4
Enseignantes	68,0	16,0	2,7	2,6
Activités médicales	26,5	20,4	12,3	18,4
Service	20,5	25,0	10,7	13,5

Toujours à propos de la durée quotidienne du travail, il apparaît que les entreprises employant plus de 200 personnes pratiquent des horaires normaux (surtout huit heures par jour) tandis que, dans les petites entreprises de moins de 50 personnes, les horaires sont soit souvent légers, soit plus lourds que la moyenne.

4° Horaires et Etat-civil :

Les horaires très légers - moins de 4 heures - sont pratiqués surtout par les personnes âgées et par des femmes mariées de l'âge adulte. Plus la femme mariée a d'enfants, plus elle a tendance à chercher un horaire léger :
Travaillent moins de 8 heures par jour :

- 21 % des mères de 1 enfant
- 31 % des mères de 2 enfants
- 31 % des mères de 3 enfants
- 36 % des mères de 4 enfants
- 66 % des mères de 5 enfants et +

Les femmes non mariées de 21 à 55 ans ne pratiquent presque pas les horaires légers.

En revanche les horaires lourds sont le fait des non mariées, et particulièrement des non mariées jeunes (moins de 35 ans).

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

En sus de ces horaires dont nous venons de mesurer la complexité, beaucoup plus diversifiée que pour les travailleurs masculins, il faut étudier à part les heures supplémentaires.

Tableau 43

Faites-vous régulièrement ou occasionnellement des heures supplémentaires ?

(Régulièrement = selon une certaine fréquence, occasionnellement = accidentellement, sans régularité.)

Occasionnellement	31 %
Régulièrement	11
Jamais	57
Sans réponse	1

Et pour les 11 % qui font régulièrement des heures supplémentaires :

Tableau 44

Pour celles qui font régulièrement des heures supplémentaires :

Selon quelle fréquence ?

Plus d'une fois par mois mais pas toutes les semaines	2 %
Toutes les semaines	7
Autres réponses	<u>2</u>
Total	11 %

Tableau 45

Principale raison pour faire des heures supplémentaires (pour celles qui en font régulièrement et celles qui en font occasionnellement)..

Intérêt économique, gagner plus	4 %
Selon exigences de l'employeur	7
Selon exigences du travail	23
Inventaires-bilans	1
Surcroît saisonnier de travail	5
Autres réponses	<u>1</u>
Total	42 % (31 % + 11 %)

Tableau 46

Mode de paiement de ces heures supplémentaires :

Plus chères que les heures normales	22 %
Même tarif que les heures normal	5
Pas payées mais compensations en temps libre	5
Pas payées et pas de compensation	8
Sans réponse	<u>2</u>
Total	42 %

Parmi celles qui font occasionnellement des heures supplémentaires, la plupart le font selon les exigences du travail. Parmi celles qui font régulièrement des heures supplémentaires on trouve toutes celles qui le font pour gagner davantage.

Les travailleuses qui font des journées de 8 heures sont celles qui le plus souvent font des heures supplémentaires. Il est vrai qu'elles forment le groupe le plus nombreux. Mais proportionnellement au nombre formé par chaque groupe de travailleuses pratiquant des journées différentes, il apparaît que ce sont celles qui font déjà, régulièrement, 9 heures et plus qui, relativement, font le plus souvent des heures supplémentaires.

Nous avons calculé pour les différents groupes d'état-civil la proportion de femmes qui ne font jamais d'heures supplémentaires. Elle est toujours supérieure pour les femmes mariées que pour les non mariées (à part le groupe des non mariées - généralement veuves - de plus de 60 ans). Les femmes mariées tentent de pratiquer des horaires point trop lourds, travaillent plus près de chez elles, et sont plus nombreuses à ne jamais faire d'heures supplémentaires.

Tableau 47

Proportion de celles qui ne font jamais d'heures supplémentaires selon l'âge et l'état-civil :

Groupes	Mariées	Non mariées
- de 21 ans	65 %	59 %
21 à 35 ans	57	46
35 à 55 ans	60	55
55 à 60 ans	73	43
+ de 60 ans	62	66

Les mères de famille font un peu moins souvent que les autres des heures supplémentaires, mais la différence est minime.

Presque toutes les femmes qui font occasionnellement ou régulièrement des heures supplémentaires habitent à moins d'une demi-heure de trajet de chez elles (93 % et 87 %).

Les entreprises où les heures supplémentaires sont les plus fréquentes proportionnellement au nombre de personnes de notre échantillon qui y sont employées sont les entreprises employant 50 à 100 travailleurs : 55 % de nos interviewées y travaillant font des heures supplémentaires. Puis viennent les entreprises moyennes de 100 à 200 travailleurs : 53 % y font des heures supplémentaires. En revanche, par rapport au nombre de nos interviewées qui travaillent dans de petites entreprises de moins de 50 personnes (et ce nombre est considérable) la proportion de celles qui sont astreintes aux heures supplémentaires est moindre. La taille des entreprises influe fort peu sur les motifs des heures supplémentaires.

Il apparaît que c'est dans l'industrie que l'on fait le plus souvent des heures supplémentaires : il est vrai qu'elles y sont fréquemment payées et payées plus cher que les heures normales.

Tableau 48

Proportion des travailleuses qui ne font jamais d'heures supplémentaires selon les fonctions occupées :

70,2 % du personnel de service
65,3 % des enseignantes
62,8 % des employées de bureau très qualifiées
57,6 % des employées de commerce
55,8 % des employées de bureau (dactylos, sténo-dactylos, caissières)
51,7 % des cadres moyens et supérieurs du commerce et de la gestion
49,5 % des manoeuvres et OS
45,6 % des ouvrières qualifiées
40,8 % du personnel médical
33,3 % des ingénieurs
26,7 % des agents de maîtrise et techniciennes

PAUSES, REPOS, VACANCES

En dépit de tous les efforts faits dans une étude de ce genre pour pouvoir comparer des choses comparables, et par conséquent quantifier, bien souvent les résultats sont imparfaits. Nous préférons souligner ces imperfections que de laisser chacun s'abuser de chiffres dont l'aspect fini, absolu leur confère, semble-t-il, une valeur indubitable. Aussi voudrions-nous inlassablement insister sur la relativité des données recueillies.

Par exemple la durée de la journée de travail est donnée par les interviewées elles-mêmes : or les unes comptent dans cette durée les pauses et intervalles de repos, les autres ne les comptent pas parce qu'ils ne sont pas, en quelque sorte, institutionnalisés.

Les réponses à la question suivante vont concerner justement seulement celles pour qui les pauses sont organisées, régulières.

Tableau 49

Au cours de la journée de travail avez-vous des intervalles de repos, en dehors de ceux destinés aux repas ? (Je parle des repas réels et non théoriques)

Oui	18 %
Non	78
Autre réponse	3
Sans réponse	1

Et pour les 18 % de notre échantillon qui bénéficiaient de ces repos :

Tableau 50

Quelle est la durée de ces intervalles ?

Matin :

1er intervalle :

Moins de 10 minutes	2 %
10 à moins de 15 minutes	6
15 minutes et +	4
2è intervalle :	
Moins de 10 minutes	-
10 à 15 minutes	-
15 minutes et +	1

Après-midi

1er intervalle :

Moins de 10 minutes	2 %
10 à 15 minutes	4
15 minutes et +	5
2 ^e intervalle :	
Moins de 10 minutes	-
10 à 15 minutes	-
15 minutes et plus	2
Sans réponse	5

Ces pauses interviennent surtout au cours des journées des OS, manoeuvres, ouvrières spécialisées et vendeuses de grands magasins.

D'autre part, il était intéressant de savoir de combien de temps les travailleuses disposent pour leur repas de midi :

Tableau 51Temps disponible pour le repas de midi :

$\frac{1}{2}$ heure et moins	8 %
Entre $\frac{1}{2}$ heure et 1 heure	18
Entre 1 heure et 1 heure $\frac{1}{2}$	19
Entre 1 heure $\frac{1}{2}$ et 2 heures	37
Autres réponses	14
Sans réponse	4

On demeure frappé, à lire ces résultats, de la rareté extrême de la journée continue en France. Le repas de midi, qui est encore traditionnellement le gros repas de la journée, donne lieu dans la majorité des cas à un arrêt de plus d'une heure et demie. L'organisation de la vie des femmes qui travaillent est souvent si difficile qu'on ne peut que déplorer qu'elles soient soumises à la règle de la longue coupure de midi qui oblige nombre d'entre elles, spécialement en province, à rentrer faire et servir un déjeuner à leur mari et souvent, nous le verrons, à leurs enfants d'âge scolaire.

Un raisonnement qui pousse à simplifier et alléger la vie des travailleuses ne peut qu'aboutir au voeu d'une généralisation de la journée continue, le repas de midi étant pris sur les lieux du travail, et l'heure à laquelle on quitte le travail le soir étant avancée d'autant.

Mais c'est compter sans cette résistance diffuse qu'opposent bien des femmes à ce type de rationalisation.

Il est en effet présomptueux de décider pour autrui ce qui est son "intérêt", non seulement à court terme ou selon une dimension, mais à long terme et en tenant compte de toutes les répercussions possibles. L'aménagement des temps de travail est un des problèmes majeurs de notre époque.

La rationalisation nous semblerait commander une réduction de la pause de midi, afin de soulager la femme d'un repas à préparer et de lui permettre de revenir plus tôt le soir chez elle. Or, notre enquête nous montre que les moments de cette pause de midi non employés à manger sont couramment utilisés par certaines femmes pour faire leurs courses afin d'éviter la cohue de 18 à 20 heures

Tableau 52

Faites-vous des achats pendant le temps libre de midi ?

Oui régulièrement	12 %
Oui parfois	26
Non jamais	58
Sans réponse	4

Nous voyons que 38 % des femmes interrogées profitent de la pause de midi pour faire des courses alors qu'elles sont 37 % à avoir une pause d'une durée d'une heure et demie à deux heures.

Enfin, les vacances annuelles, si importantes pour les femmes salariées, surtout quand elles ont les soins d'une maison en sus de leur travail professionnel.

Tableau 53

Combien de jours ouvrables de congés payés avez-vous pris comme vacances annuelles l'an dernier ?

4 semaines	45 %
1 mois	20
5 semaines	4
Plus de 5 semaines	7
Moins que la durée légale car moins d'1 ans de présence	5
Autres situations	14
Sans réponse	5

La réputation des Français d'avoir un culte pour les vacances qui vide leurs villes et stoppe leur production est ici fort justifiée : non seulement les Françaises ont la durée légale minimum de vacances payées la plus longue des pays de la Communauté européenne, mais encore, bien souvent elles "en rajoutent" puisque près d'un tiers d'entre elles (31 %) disent avoir pris, l'année précédant l'enquête, des vacances annuelles plus longues que les quatre semaines légales.

En outre, nous leur avons demandé si, en sus des congés payés, elles avaient pris des vacances supplémentaires non payées, et 7 % ont répondu affirmativement.

Un tout petit nombre, 3 %, disent avoir effectué un travail rémunéré pendant leurs vacances payées légales (ce qui est du reste illégal). On retrouve un petit groupe de privilégiées du temps, formant presque le tiers de notre échantillon, qui ont de longues vacances, une petite minorité qui allonge encore cela de vacances non payées, - et, à l'autre bout de l'échelle ces 3 % de femmes qui prennent un deuxième travail pendant leurs vacances légales, pour le maigre bénéfice économique qu'elles peuvent en tirer, et dont on imagine combien il doit être nécessaire pour qu'elles y sacrifient leur repos légal et payé.

Qui prend des vacances plus longues que la normale ? Pas spécialement les riches, mais surtout les mères de famille. Les mères de 1 enfant prennent à peu près les mêmes congés que la moyenne de l'échantillon. Mais à partir du 2^e enfant les femmes prennent des vacances plus longues que la durée moyenne pratiquée par l'échantillon et plus longues que la durée légale :

Tableau 54

Pourcentage de femmes prenant plus de 5 semaines de vacances :

6 %	des mères de 1 enfant
12 %	des mères de 2 enfants
9 %	des mères de 3 enfants
23 %	des mères de 4 enfants
38 %	des mères de 5 enfants

Ensemble de l'échantillon : 7 %

L'étude à partir des groupes d'état-civil (mariées et non mariées de différentes couches d'âge) permet de noter que :

- ce sont les jeunes qui prennent le plus de vacances non payées soit qu'elles n'aient pas encore passé un an dans leur emploi et ne puissent bénéficier des quatre semaines habituelles, soit que, habitant chez leurs parents, ce qui est le cas de la majorité de ces moins de 21 ans, et étant défrayées de beaucoup de choses, elles soient dans cette situation si courante aujourd'hui chez les jeunes : ni tout à fait la vie professionnelle, ni tout à fait l'oisiveté. On prend un emploi, on le lâche pour partir tout l'été, en reprend un autre, qu'on quitte au moment des sports d'hiver, après quoi on recherche à nouveau une de ces places qui ne sont pas une carrière commencée mais seulement un moyen provisoire de survie dans ces années d'attermoissements entre la sortie de l'école ou de la faculté et l'entrée réelle dans la vie adulte. On trouve de nombreuses jeunes filles qui vivent ainsi dans ces métiers qui n'en sont pas : aide-soignante d'hôpitaux, filles de salle de maternelles, hôtesses dans les bureaux et les congrès, intérimaires un peu partout. Le profil de leur "vie de travail" a la même allure que celle de la veuve misérable de 60 ans ou de la fille-mère sans qualification et toute seule.

Pour les autres catégories, les femmes mariées de tous âges sont proportionnellement plus nombreuses à prendre plus que la durée légale de vacances annuelles payées, surtout si ces femmes mariées ne sont plus toutes jeunes.

Les femmes de plus de 60 ans, sans doute à cause de leur ancienneté qui leur vaut des jours de congé supplémentaires, ont des vacances plus longues que les autres.

Pour les femmes mariées ou mères de famille :

Tableau 55

La période de vos dernières vacances (grandes vacances) a-t-elle coïncidé avec celles de votre mari ou compagnon, et/ou de vos enfants ?

Coïncide avec le mari	25 %
Coïncide avec les enfants	9
Coïncide avec les deux	15
Ne coïncide avec aucun des deux	4
Autre réponse	6
Sans réponse	41

Une question qui provoque autant de "sans réponse" est inexploitable, et c'est la preuve qu'elle n'était pas bien posée. Nous en donnons les résultats seulement parce que ce problème est souvent soulevé par ceux qui, à juste titre, s'occupent ou se préoccupent d'aménagement du temps. Mais la seule conclusion qu'on puisse en tirer qui ait quelque valeur scientifique, c'est que le problème est bien trop complexe pour pouvoir tenir en une question.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous donnons ici à la suite les résultats obtenus à plusieurs questions ayant trait aux conditions matérielles du travail. Il faut dire d'emblée qu'elles n'offrent qu'un intérêt limité pour la raison suivante : étudier de manière globale les conditions de travail de 1.300 personnes qui accomplissent des tâches extrêmement différentes les unes des autres est une gageure et ne peut pas donner de renseignements ou d'enseignements aussi valables que la moindre monographie sur une entreprise ou un métier.

D'autre part ce qui peut apparaître comme une enquête factuelle n'en demeure pas moins, subrepticement, un recueil d'impressions subjectives, d'impressions vécues, et c'est ainsi qu'il faut les prendre. Par exemple lorsqu'une personne dit qu'elle souffre du froid ou d'un éclairage trop violent ou des bruits dans son lieu de travail, il faut bien considérer que c'est son "vécu" à elle, mais pas un renseignement objectif sur la température qu'il fait dans son atelier, ou la force des tubes à néon, ou le niveau des décibels dans son magasin. Les seuls renseignements objectifs sur les conditions de travail ne peuvent être obtenus des salariées elles-mêmes, mais d'un examen minutieux et scientifique de la médecine du travail.

Toutefois on comprendra que, sans accorder aux réponses récoltées une valeur de témoignages sur les faits, nous pouvons les considérer comme une approche d'un vécu humain, et, comme telles, ne sont-elles pas précieuses ? Malheureusement ce type de témoignage ne peut conduire trop hâtivement à préconiser des réformes.

Ces avertissements préalables étant donnés, voici les réponses à cette série de questions :

Tableau 56

Lieu de travail :

A domicile	4 %
Dans un bureau	30
En atelier	22
De manière itinérante	1
En magasin, salle de café, restaurant	19
A un guichet (bureau)	2
En classe ou amphithéâtre	6
En salle d'hôpital ou équivalent	5
En laboratoire (à la paillasse)	1
Autres lieux	10

"Parlons de ce qui se passe réellement, habituellement, dans votre lieu de travail".

Tableau 57

Comment travaillez-vous? (Posture)

Assise sans possibilité de quitter votre place sans autorisation	3 %
Assise	27
Debout avec possibilité de s'asseoir	22
Debout sans possibilité de s'asseoir	12
En circulant	21
Assise avec nécessité de circuler beaucoup	13
Autres cas	2

(On voit qu'étudier le cas des 12 % qui travaillent debout sans possibilité de s'asseoir serait beaucoup plus intéressant que la distribution quantitative des cas que nous pouvions seulement faire sur un échantillon aussi diversifié.)

Aux femmes travaillant en bureau, magasin, ou à un guichet : 51 % du total de l'échantillon.

Inconvénients du travail :Tableau 58 / inconvénients : bureaux et magasinsDans votre travail, avez-vous à subir l'un des inconvénients suivants ?

(Une réponse par ligne)

Répondent oui :

La température (trop chaud ou trop froid)	16 % (de 51 % du total)
Courants d'air	13
Bruits	19
Saleté	7
Inconfort mobilier	6
Eclairage insuffisant	4
Eclairage fatiguant	12
Rythme de travail	13
Contacts avec personnes (clients, etc)	19
Trop de monde dans la même pièce	7
Circulation intense dans les locaux	11
Tension nerveuse	21

N.B. Ce tableau se lit horizontalement : il convient de comprendre que chaque pourcentage donné exprime la fraction des 51 % de notre population qui travaillent dans des bureaux et magasins qui estiment souffrir de l'inconvénient énoncé.

Aux femmes travaillant en atelier ou laboratoire : 23 % du total

Tableau 59 Inconvénients - ateliers et laboratoires

La température (trop froid ou trop chaud)	13 % (de 23 % du total)
Variation climatiques (pluie, vent, etc)	3
Courants d'air	8
Buée, humidité, eau	3
Produits toxiques ou caustiques	4
Poussières	12
Fumées	2
Salissures	9
Bruit	15
Trépidations	6
Eclairage éblouissant	2
Cadence du travail	10
Tension nerveuse	11

Il ne convient pas de considérer qu'il s'agit là d'une étude sur les conditions de travail, mais d'une indication de la nécessité urgente de conduire des études, profession par profession, atelier par atelier, sur les conditions de travail. Ces études doivent logiquement occuper les années à venir, quant aux négociations qu'elles entraîneront entre syndicats et employeurs, et l'inspection du travail, il n'est pas besoin d'être prophète pour savoir qu'elles vont durer et qu'elles sont essentielles pour notre société en expansion si nous ne voulons pas aller à la catastrophe sociale.

Les données que notre enquête a rassemblées sur ce point sont à la fois fragiles et importantes. Fragiles parce qu'il s'agit seulement d'opinions subjectives qui ne peuvent être utilisées à fin de preuves. Importantes car elles peuvent servir à montrer combien indispensables sont les efforts pour l'amélioration des conditions de travail, surtout dans l'industrie, puisque le personnel dans sa majorité estime souffrir du bruit, de la température et des poussières.

Peut-être les normes de confort s'améliorent-elles, c'est probable et c'est normal. Mais il est tout aussi normal que les exigences du personnel augmentent elles aussi. Effectivement le bruit ne peut objectivement se mesurer qu'en décibels et la température qu'en degrés centigrades et nos enquêteurs n'étaient pas en mesure de vérifier les dires de nos interviewées à l'aide de ces mesures. En revanche, ils peuvent donner cette autre mesure, variable et humaine : la tolérance ou le niveau de souffrance de certains inconvénients du travail. Savoir que 65 % des ouvrières de notre échantillon se plaignent du bruit est un de ces indicateurs humains qui devrait allumer le clignotant "danger" comme cela se passe sur une machine dont la température dépasse les normes de résistance.

Les risques de maladies professionnelles :

Tableau 60

L'exécution de votre travail vous expose-t-elle au risque de maladies professionnelles ?

Qui	18 %
Non	78
Ne sait pas	2
Sans réponse	2

Pour celles qui ont répondu "oui" : lesquelles ?

Maladies contagieuses dont maladies infantiles	8 %
Allergies et réactions au milieu	5
Intoxications	1
Maladies nerveuses	2
Maladies de posture (scoliose, varices, etc)	2
Maladies des yeux ou de la vue	1
Autres (sang, voix, leucémie, etc.)	2

L'ANCIENNETE dans l'entreprise

En France, les attitudes à l'égard de l'ancienneté sont ambiguës.

D'une part tout le monde parle de la nécessité de la mobilité professionnelle, on dénonce volontiers le tempérament casanier du Français attaché à sa région, à sa ville, à son quartier, à sa famille et à ses amis, à son entreprise, et on explique que ce n'est pas là une attitude qui convient à la main d'oeuvre d'un pays en pleine expansion.

D'autre part, les mêmes chefs d'entreprise qui tiennent ces propos, les mêmes fonctionnaires qui écrivent de tels rapports, sont les premiers à éprouver avec méfiance le curriculum vitae de qui vient devant eux solliciter un emploi : si cette personne est demeurée longtemps dans un emploi, quel bon signe ! Si elle a beaucoup changé, on fronce le sourcil.

Il ne faut pas voir dans ces propos une critique univoque : considérer l'ancienneté est aussi une justice rendue à la permanence d'une travailleuse ; donner de la promotion du fait de l'ancienneté corrige aussi l'injustice sociale des formations initiales, et ainsi une femme qui a commencé au bas de l'échelle car elle n'avait pas eu la chance de faire des études et de passer par des formations spécialisées peut prétendre, par l'ancienneté, à un poste que, sans cela, pourrait seulement obtenir une petite jeune fille à qui ses parents auraient douillètement assuré la formation qui a manqué à la première.

L'ancienneté est un élément très important de la vie professionnelle en France et pas seulement en France. Dans le rapport que nous avons fait pour les Communautés Européennes, nous avons pu montrer que, à tout le moins dans l'industrie, dans tous les pays de la Communauté, c'est l'ancienneté qui joue le rôle le plus important dans la qualification (1).

Le rôle joué par l'ancienneté est également fort important quand il s'agit des rémunérations. C'est pourquoi il convient d'en étudier la répartition avant de parler de la qualification ou des salaires.

(1) L'emploi des femmes et ses problèmes dans les pays membres de la Communauté Européenne, par E. Sullerot, Pp 140 et 141. Commission des Communautés européennes, 1971.

Tableau 61

Depuis combien de temps exercez-vous votre métier actuel ?

Moins d'un an	10 %
De 1 an à moins de 2 ans	10
De 2 ans à moins de 3 ans	11
De 3 ans à moins de 5 ans	13
De 5 ans à moins de 10 ans	19
De 10 ans à moins de 15 ans	12
De 15 ans à moins de 20 ans	8
De 20 ans à moins de 30 ans	10
30 ans et plus	7

- L'âge influe naturellement beaucoup sur l'ancienneté. Dans notre échantillon, l'ancienneté apparaît assez remarquable pour les personnes de plus de 50 ans.

Ont moins de 1 an d'ancienneté :

Presqu'uniquement des moins de 35 ans. Une sur trois des jeunes célibataires de moins de 21 ans est dans ce cas. En revanche après 35 ans, le nombre des personnes ayant moins d'un an d'ancienneté est négligeable.

Ont entre 1 et 5 ans d'ancienneté :

Majoritairement (68 %) des femmes de moins de 35 ans, surtout les célibataires.

Ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté :

La moitié d'entre elles sont des femmes de 21 à 35 ans, principalement mariées. Au delà de 35 ans, ce sont surtout les veuves et divorcées qui ont cette ancienneté moyenne, due sans doute au fait qu'elles ont recommencé à travailler après leur veuvage ou leur séparation, tandis que les femmes mariées de plus de 35 ans ont eu une vie de travail plus stable.

Ont entre 10 et 15 ans d'ancienneté :

Ce sont principalement des femmes mariées d'âge moyen.

Ont plus de 15 ans d'ancienneté dans la même entreprise :

Surtout, bien entendu, les plus de 35 ans. Quelques proportions sont remarquables : plus de la moitié des femmes mariées de 55 ans ou davantage comptent plus de 15 ans d'ancienneté dans la même maison.

Deux groupes semblent avoir une vie de travail très stable et continue :

- les femmes qui demeurent célibataires et travaillent toute leur vie.

- Les femmes mariées qui ont moins de trois enfants et qui ne se sent pas interrompues.

L'ancienneté et le niveau d'études :

Les personnes qui ont dix ans et plus d'ancienneté dans une entreprise sont moins nombreuses à avoir un diplôme comme le baccalauréat par exemple que celles qui ont peu d'ancienneté. Cela s'explique aisément : d'une part les bachelières se trouvent surtout dans les couches plus jeunes qui ont moins d'ancienneté, à cause du récent accroissement du niveau d'éducation des jeunes filles et jeunes femmes; d'autre part, les non diplômées ont tendance à jouer à fond la fidélité à leur emploi, pour pouvoir bénéficier des avantages de l'ancienneté, puisqu'elles ne peuvent compter sur ceux de la formation initiale.

L'ancienneté selon la fonction exercée :

Il est intéressant de chercher la proportion de travailleuses qui, dans chaque groupe de fonctions, ont plus de 15 ans d'ancienneté dans leur emploi actuel :

Tableau 62

Pourcentage de femmes ayant plus de 15 ans d'ancienneté par fonctions :

45,3 % des enseignantes
44,8 % des cadres moyens et supérieurs du commerce et gestion
40 % des agents de maîtrise
33,3 % des employées de bureau très qualifiées
30 % des employées de bureau (dactylos, sténos, caissières, etc)
28,5 % du personnel des métiers médicaux et paramédicaux
21,2 % des employées de commerce
19,9 % des ouvrières spécialisées
18,8 % des OS et manoeuvres
17,5 % du personnel de service

Il faut considérer à part le cas des enseignantes qui sont des fonctionnaires.

Ce tableau donne une vue saisissante des "bonnes places", celles où on reste, et, au rebours, des métiers qui n'en sont justement pas mais demeurent des pis aller où l'on va, quand on n'a pas d'autres possibilités, gagner de quoi subsister dans un cas difficile (veuves, femmes délaissées, divorcées, mères célibataires sans formation) ou bien gagner quelque argent pour aider la famille, ou pour avoir de l'argent à soi quand on est jeune fille ou très jeune femme, mais pas du tout pour avoir une vie professionnelle stable et satisfaisante, encore moins pour faire carrière.

L'instabilité de ce personnel est lié inextricablement aux conditions du travail et aux manque total de perspectives qu'il ouvre.

LES ABSENCES

La main d'oeuvre féminine s'absente beaucoup. C'est là sa réputation, et, il faut le dire, cette réputation nuit à l'ensemble des femmes. Il est des femmes qui ne s'absentent jamais. Mais toute femme qui cherche du travail est soupçonnée d'être susceptible de s'absenter souvent, et les employeurs, méfiants, la pénalisent à l'avance des défauts de l'ensemble de son groupe sexuel, "les femmes". Les "métiers féminins" sont souvent des métiers sous-payés parce que le risque global entraîné par le taux d'absentéisme est intégré à l'avance par l'employeur dans l'évaluation des rémunérations et des responsabilités qui sont attachées à la fonction.

Il est très difficile de sortir de cette situation car il est exact que les taux d'absentéisme des femmes sont plus élevés que les taux d'absentéisme des hommes, mais ils le sont d'autant plus qu'elles appartiennent à ces métiers qui n'en sont pas, où, sans qualification ni promotion possible, on n'a presque pas d'avantages à faire l'effort de n'être pas absente.

Dans notre enquête, nous n'avons pu contrôler les absences sur toute l'année : seule une enquête faite au niveau des entreprises et avec leur concours permettrait cette mesure. Nous nous sommes contentés de demander à chaque interviewée si elle s'était absentée durant le mois précédant l'enquête, et combien de temps, et pour quelles raisons. Nous nous sommes fiés aux réponses des femmes que nous avons interrogées et ce sont ces réponses que nous donnons et analysons.

Tableau 63

En dehors de vos congés normaux, avez-vous manqué votre travail le mois dernier ? Si oui, combien de jours ?

$\frac{1}{2}$ journée	1 %
1 jour, 1 jour $\frac{1}{2}$	3
2 jours, 2 jours $\frac{1}{2}$	1
3 jours, 3 jours $\frac{1}{2}$	1
4 jours, 4 jours $\frac{1}{2}$	-
5 jours, 5 jours $\frac{1}{2}$	1
1 semaine à moins de 2 semaines	2
2 semaines à moins de 3 semaines	2
3 semaines à moins d'1 mois	1
Tout le mois	2
Aucun jour	85
Sans réponse	1

Sur notre échantillon de 1.300 travailleuses, 226 personnes s'étaient absentes durant le mois précédant l'enquête (mois de mai). Il faut bien reconnaître que c'est là une proportion considérable, d'autant que la proportion la plus considérable de ces absences dépassait cinq jours de travail.

Les très courtes absences, celles de l'ordre d'une demi-journée à une journée et demie, pourraient, semblent-il, être réduites considérablement par l'introduction des horaires flexibles, qui permettent à la femme de choisir son heure d'arrivée et son heure de départ du travail, à condition de fournir le temps requis, et d'être présente durant une plage fixe de temps au milieu de la journée. Le temps requis peut être fixé par jour, par mois selon les possibilités d'organisation du travail. Il se trouve que l'introduction des horaires flexibles, ou variables, d'une part satisfait profondément les femmes, les expériences faites le prouvent, et d'autre part réduit dans des proportions considérables les petites absences d'une demie ou d'une journée. Souvent une personne qui désirait aller chez le coiffeur, ou qui se réveillait avec un fort mal de tête prenait toute une journée plutôt que de risquer d'arriver en retard, et, avec le régime des horaires variables, cette même personne prendra le temps de faire ce

qu'elle pense nécessaire pour elle ou de se reposer un peu, mais en fin de compte accomplira, quand cela lui conviendra mieux, son temps de travail. Nous savons les réserves que font les syndicats devant cette innovation. Mais il serait difficile de passer sous le silence les faits d'observation indéniables : les femmes sont extrêmement favorables à ces horaires, s'en montrent détendues et soulagées, et leurs petites absences sont notablement diminuées dans les entreprises où ces modalités ont cours. (1)

Qui sont les femmes qui dans notre enquête se sont absentes et qui sont celles qui ne se sont pas absentes ?

Dérogeant à la règle que nous avons observée jusqu'ici de ne pas anticiper sur les chapitres que nous n'avons pas encore étudiés, (en leur temps, en étudiant les motivations de travail, les salaires, etc. nous reviendrons sur l'influence que ces aspects peuvent avoir sur l'absentéisme) nous aimerions signaler tout de suite, car elle est d'importance, la découverte la plus nette faite dans cette étude des absences : il s'agit du lien extrêmement étroit qui existe entre le fait de s'absenter et l'insatisfaction du fait de travailler et du travail que l'on fait. Ou, si l'on veut, les femmes très satisfaites de travailler ne s'absentent presque pas, les femmes assez satisfaites de travailler un peu plus, les femmes assez mécontentes de travailler s'absentent plus souvent et celles qui se disent très mécontentes de travailler s'absentent beaucoup plus. Qu'on en juge :

Tableau 64

Proportion de femmes qui ne se sont pas absentes du tout durant le mois précédant l'enquête, selon leur satisfaction de travailler :

90 % des "Très satisfaites" ne se sont pas absentes
84,2 % des "Assez satisfaites" ne se sont pas absentes
77,4 % des "Assez mécontentes" ne se sont pas absentes
51,7 % des "Très mécontentes" ne se sont pas absentes

(1) Les expériences allemandes et suisses vont dans le même sens. On peut consulter à ce sujet les travaux de Jacques de Chalendar, particulièrement, à la Documentation Française.

On voit que presque une sur deux des femmes qui sont très mécontentes de travailler se sont absentes durant le mois précédant l'enquête. Nous verrons ultérieurement comment on peut cerner le portrait de la "très satisfaite" ou de la "très mécontente", ce qu'elle fait, comment elle est payée, etc. Mais il faut avoir le courage de noter que les absences ne sont pas seulement liées aux conditions de travail, ne sont pas seulement liées à la situation familiale, mais aussi et dans une mesure importante à des facteurs psychologiques qui n'apparaissent pas tous réductibles par des améliorations des conditions. Cela ne simplifie pas le problème, mais éluder cet aspect ne servirait de rien.

La première cause probable des absences à laquelle on songe est bien entendu les enfants. Or il n'apparaît pas de corrélations franches entre la situation de famille et les absences. Effectivement les mères de 1 enfant se sont absentes un peu plus souvent que l'ensemble de l'échantillon, mais les mères de 2 enfants ont connu moins d'absences que la moyenne de l'échantillon. Ces variations se poursuivent pour les mères de 3 et 4 enfants, plus souvent absentes que la moyenne, et les mères de 5 enfants et plus, moins absentes que la moyenne.

Les différents groupes d'état-civil selon l'âge ont des comportements difficiles à interpréter. Si l'on cherche la proportion de chacun de ces groupes qui n'a eu aucune absence durant le mois précédant l'enquête, les résultats sont les suivants :

Tableau 65 Absences, état-civil, et âge

Ne se sont pas absentes du tout durant le mois précédant l'enquête :

54 % des mariées de moins de 21 ans
82 % des non mariées de moins de 21 ans
82 % des mariées de 21 à 35 ans
80 % des non mariées de 21 à 35 ans
91 % des mariées de 35 à 55 ans
86 % des non mariées de 35 à 55 ans
87 % des mariées de 55 à 60 ans
79 % des non mariées de 55 à 60 ans
88 % des mariées de plus de 60 ans
94 % des non mariées de plus de 60 ans

Ce tableau appelle plusieurs remarques : le groupe des jeunes femmes de moins de 21 ans mariées est trop peu nombreux (18 personnes) pour que l'on puisse raisonner sur lui statistiquement.

Pour les autres groupes et particulièrement pour les groupes nombreux entre 21 et 55 ans, il apparaît que les femmes mariées ont été moins souvent absentes que les non mariées (dont nous rappelons qu'elles regroupent les célibataires, les veuves, les divorcées et les séparées).

D'autre part l'âge joue un rôle : les jeunes s'absentent nettement plus que les moins jeunes.

Les horaires et les absences :

Les femmes qui travaillent 5 jours par semaine sont plus nombreuses proportionnellement (18 %) à s'être absentes que celles qui travaillent 5 jours et demi par semaine (11 %).

Si l'on cherche la proportion de celles qui ne se sont pas absentes du tout durant le mois précédant l'enquête selon la durée de leur journée habituelle de travail, les résultats apparaissent difficiles à interpréter :

Tableau 66

Proportion de femmes ne s'étant pas absentes durant le mois précédant l'enquête, selon la durée de leurs journées de travail

83 % de celles qui travaillent moins de 4 heures par jours
86 % de celles qui travaillent de 4 à 8 heures par jour
84 % de celles qui travaillent 8 heures par jour
87 % de celles qui travaillent de 8 à 9 heures par jour
82 % de celles qui travaillent 9 heures par jour
84 % de celles qui travaillent 9 à 10 heures par jour
95 % de celles qui travaillent plus de 10 heures par jour

Les journées très légères ne garantissent pas des absences et les journées très lourdes ont été accomplies sans absences par une proportion remarquable de personnes. Il est vrai que ces deux groupes extrêmes ne comptent, l'un comme l'autre, qu'une cinquantaine de cas. Rien de net n'apparaît pour les gros contingents qui travaillent entre 4 et 10 heures par jour.

En revanche il semble que les absences aient été plus nombreuses proportionnellement parmi les femmes qui travaillaient par équipes successives (les deux/huit ou les trois/huit) que parmi celles qui travaillaient selon un horaire normal. 21 % de celles travaillant par équipes successives se sont absentes contre seulement 15 % de celles travaillant selon un horaire normal.

Les fonctions exercées et les absences :

Pour l'ensemble de la population étudiée, rappelons que 85 % ne s'étaient pas absentes durant le mois précédant l'enquête. Si l'on ventile ces réponses par groupes de fonctions, on s'aperçoit que seuls deux groupes se sont absentes beaucoup plus que la moyenne : il s'agit des manoeuvres et O.S. d'une part et des ouvrières qualifiées d'autre part. Seulement 75 % des premières et 76 % des secondes ne comptent aucune absence durant le mois précédant l'enquête. Les agents de maîtrise et techniciennes ont un taux de présence très légèrement inférieur à la moyenne (84 %). Les métiers d'exécution de l'industrie apparaissent d'autant plus nettement à part que dans toutes les autres catégories de fonctions les absences sont plus rares que pour la moyenne générale. Certains groupes très qualifiés, comme les ingénieurs et cadres de l'industrie et les cadres moyens et supérieurs du commerce et de la gestion ne comptent à peu près aucune absence. (Il est vrai qu'il s'agit de groupes relativement peu nombreux et qu'il est toujours imprudent de raisonner à partir de petits groupes).

On peut distinguer quatre catégories :

- 1° Celles qui ne se sont pas absentes du tout durant le précédent mois : les ingénieurs et les cadres moyens et supérieurs.
- 2° Celles qui se sont absentes moins que la moyenne générale : 12 % seulement d'entre elles ayant eu des absences : il s'agit des employées très qualifiées, des employées de commerce, du personnel médical et du personnel de service.
- 3° Celles qui comptent 15 % d'entre elles qui ont été absentes durant le mois précédant l'enquête : ce sont les enseignantes et les employées de bureau.

4° Celles qui se sont beaucoup plus souvent absentes, puisque une sur quatre signale une absence plus ou moins longue durant le mois précédant l'enquête : les O.S., manoeuvres et ouvrières qualifiées de l'industrie.

Alors que les ouvrières représentent 23,7 % de l'échantillon elles sont responsables de 48 % des absences de 2 à 3 semaines et de 56 % des absences de 5 à 6 jours durant le précédent mois. Il ne faut pas oublier que ces ouvrières sont jeunes et que les jeunes s'absentent plus que les femmes d'âge mûr ou que les femmes âgées. On voit le rapport qu'il convient de faire entre ces absences, la jeunesse des ouvrières, leurs horaires irréguliers (par équipes successives), le peu d'intérêt de leur travail, les maigres ou inexistantes possibilités de promotion qui leur sont permises, les bas salaires qui leur sont alloués, et leur mécontentement latent.

Motifs des absences :

Nous avons vu que 15 % de l'échantillon étudié s'était absenté au moins une fois au cours du mois précédant l'enquête : pour quelles raisons ?

Tableau 67

Motifs invoqués des absences :

"Petits congés" (pour mariage, décès, etc)	2 %
Maladie personnelle	8
Maladie d'un enfant	1
Maladie d'un membre de la famille	-
Défaillance de la garde des enfants	-
Démarches administratives	-
Obligations ménagères	-
Autres motifs	2
Sans réponse	<u>2</u>
	15 %

Il faut se rendre à l'évidence : les causes proprement familiales et maternelles, ou ménagères, des absences n'entrent presque pas en ligne de compte : 1 % en tout et pour tout, pour maladie d'un enfant ; aucune autre des raisons que nous avons préparées et qui pouvaient expliquer les absences par le surcroît de besogne qui incombe à la femme dans un ménage n'a été invoquée. Plus de la moitié des raisons invoquées sont des raisons de santé, les autres demeurant mystérieuses : les "petits congés" et les "autres motifs" ne sont pas particulièrement explicites. On a un peu l'impression d'entendre des excuses de comédie, ou d'enfants. Il faut se rappeler qui s'absente surtout : les jeunes filles, et non pas les mères de famille; les jeunes filles mécontentes dont nous avons déjà parlé, souvent instables car le métier qu'elles exercent est plus une occupation d'un moment qu'un métier véritable.

Les 8 % qui se sont absentes pour raisons de santé doivent aussi retenir l'attention : certes les femmes vivent plus vieilles que les hommes, résistent mieux aux maladies infectieuses et aux atteintes cardiovasculaires, sont moins souvent atteintes de graves maladies mentales et fournissent moins de patients aux asiles psychiâtriques que les hommes. Mais, en revanche, leur santé, différente, est davantage sujette à des malaises passagers qui n'en sont pas pour cela aisément supportables, et pas non plus aisément compatibles avec une vie de travail régulière. Tous les malaises gynécologiques et neurovégétatifs que connaissent bien les médecins qui soignent les femmes ne sont pas des inventions, même s'ils ne se traduisent pas par de fortes et longues maladies. De ce fait l'absentéisme féminin a une forme particulière de petites absences fréquentes même si on le limite aux absences d'origine médicale.

Ce serait se faire illusion que de croire qu'une excellente organisation ménagère et familiale, et de parfaits équipements sociaux pour les enfants permettraient de réduire très sensiblement l'absentéisme féminin. Qu'il faille le faire, certes, mais l'absentéisme féminin sera plus résistant, surtout celui des jeunes et celui des femmes qui ont nouvellement recommencé à travailler. Ce monde du travail faits par les hommes pour les hommes, avec ses structures rigides d'horaires et ses obligations, il faut des années à la plupart des femmes pour s'y faire : elles deviennent alors les plus fidèles et les plus consciencieuses des travailleurs.

IV. LA QUALIFICATION DES TRAVAILLEUSES

Les regroupements des interviewées en classes de qualifications devaient être faits, pour les besoins de l'enquête internationale, dans les termes de l'enquête belge. Il est apparu que cela nous était très difficile car la terminologie belge ne correspond pas aux classes de qualification auxquelles nous sommes accoutumés en France, non plus qu'aux catégories que donne l'INSEE. Ainsi une "employée surqualifiée" ou une "ouvrière hautement qualifiée" ne sont pas des classes de qualification courantes en France ; à l'inverse nous sommes habitués à regrouper les "cadres moyens" d'une part, et les "cadres supérieurs" de l'autre, catégories non prévues dans l'enquête belge. Après consultation d'un spécialiste du Ministère français des Affaires Sociales, qui a bien saisi notre embarras, nous avons tenté des regroupements susceptibles d'être compréhensibles tant en France qu'à Bruxelles pour les comparaisons internationales. Voici l'énuméré de ces groupes de qualification et le contenu de chaque rubrique :

- 1- Apprenties
- 2- O.S. et manoeuvres
- 3- Ouvrières qualifiées
- 4- Agents techniques, agents de maîtrise, techniciennes
- 5- Employées non qualifiées
- 6- Employées qualifiées (bureau et commerce)
- 7- Employées très qualifiées
- 8- Cadres, à l'exclusion des fonctions dirigeantes
- 9- Fonctions dirigeantes (Ingénieurs, cadres administratifs supérieurs, cadres supérieurs du commerce, médecins chefs de laboratoires, etc.

Les effectifs de ces groupes étaient les suivants :

- 1- Nous ne comptons que 11 apprenties et ne pouvions les considérer comme un groupe homogène.
- 2- 224 O.S. et manoeuvres
- 3- 90 ouvrières qualifiées
- 4- 27 agents de maîtrise

- 5- 275 employées non qualifiées
- 6- 549 employées qualifiées
- 7- 16 employées très qualifiées
- 8- 75 cadres
- 9- 34 fonctions dirigeantes

Voici les observations les plus intéressantes qui sont apparues dans l'étude de ces groupes selon la qualification :

1° La qualification et l'état-civil

La proportion de femme mariées est plus importante dans les groupes avec qualification que dans les groupes sans qualification. 63 % des cadres, 56 % des employées qualifiées, 55 % des agents de maîtrise sont mariées, alors que ce n'est le cas que de 43 % des ouvrières et 46 % des employées non qualifiées.

Les fonctions dirigeantes comptent un pourcentage élevé de divorcées (18 %) et les employées non qualifiées un pourcentage élevé de veuves (19 %).

70 % des veuves se répartissent entre les ouvrières non qualifiées et les employées non qualifiées alors que ces deux groupes, ensemble, ne constituent que 38 % de notre échantillon.

Ces deux mêmes catégories de non qualifiées regroupent 41 % des divorcées et 55 % des séparées.

2° La qualification et l'âge

Ni les agents de maîtrise, ni les employées surqualifiées, ni les cadres, ni les "fonctions dirigeantes" ne comptent une seule salariée de moins de 21 ans.

Les catégories de qualification qui comportent le plus de personnes âgées de plus de 55 ans sont les ouvrières et les employées non qualifiées.

Le gros des cadres et cadres supérieurs (fonctions dirigeantes) a entre 35 et 55 ans.

3° Qualification et nombre d'enfants :

Ce sont les employées non qualifiées qui comptent le plus fort contingent de mères de famille nombreuse : alors que leur groupe de qualification ne représente que 21 % de notre échantillon, il compte 27 % des mères de 3 enfants, 30 % des mères de 4 enfants, 47 % des mères de 5 enfants, 75 % des mères de 6 enfants, 50 % des mères de 7 enfants, 80 % des mères de 8 enfants.

Dans les catégories qualifiées on a entre 1 et 3 enfants : c'est le cas de la majorité des "fonctions dirigeantes", des cadres, des agents de maîtrise.

Les ouvrières sans qualification sont plus souvent jeunes et célibataires. Elles comptent seulement 14 % de mères de 3 enfants, généralement veuves.

Il est intéressant de souligner qu'avoir une fonction dirigeante apparaît compatible avec la situation de mère de famille (62 % d'entre elles le sont).

4° Qualification et niveau d'enseignement

Les catégories non qualifiées n'ont pour la grande majorité pas été au-delà du CEP que plus de 40 % n'ont même pas. A partir des cadres toutes ou presque ont le baccalauréat et souvent quelque diplôme supérieur en sus.

Les femmes composant la catégorie "cadres" semblent avoir plus de diplômes que celles entrant dans la catégorie "fonctions dirigeantes" : c'est que la première regroupe les enseignantes, tandis que la seconde comptent des femmes qui dans le commerce surtout sont parvenues à des situations d'autorité sans être nanties au départ de plus qu'un BEPC.

L'enseignement technique supérieur semble fournir plutôt des employées qualifiées (secrétaires de direction, comptables) que des ouvrières hautement qualifiées ou agents de maîtrise : on reconnaît là la tendance des jeunes filles à entrer dans l'enseignement technique supérieur presque uniquement dans les sections commerciales et guère dans les sections préparant aux métiers de l'industrie.

5° Qualification et formation professionnelle :

L'adéquation entre les deux est frappante : 25 % des ouvrières ou employées non qualifiées disent avoir reçu une formation professionnelle, alors que cette proportion monte à 60 % pour les ouvrières qualifiées, 65 % pour les employées qualifiées, 70 % pour les cadres. Il s'agit là, rappelons-le, d'une formation reçue dans un établissement scolaire ou para-scolaire délivrant des certificats d'aptitude professionnelle et autres diplômes professionnels.

6° Qualification et formation dans l'entreprise

Les deux groupes de travailleuses non qualifiées n'ont presque jamais reçu de formation dans l'entreprise où elles travaillent par le moyen de cours ou stages (10 et 6 % seulement), alors que ce fut chose beaucoup plus fréquente pour les agents de maîtrise (41 %) et les employées surqualifiées (38 %).

Seules les non qualifiées et les cadres sont nombreuses à n'avoir pas reçu de formation par l'entreprise (le cas des cadres dépend en grande partie des réponses des enseignantes). Dans tous les autres groupes les femmes sont plus nombreuses à avoir reçu une formation par l'entreprise qu'à n'en avoir pas reçue.

7° Qualification et ancienneté

Le rapport est fort intéressant car la qualification semble encore plus étroitement liée à l'ancienneté qu'aux diplômes. On comprendra alors combien la discontinuité de carrière peut gêner les femmes, et que dans l'ensemble elles souffrent davantage de ce manque d'ancienneté entraîné par leurs obligations familiales que d'une éducation générale inférieure à celle des garçons, ce qui n'est guère le cas.

Dans le tableau suivant, nous donnons la proportion de personnes dans chaque groupe de qualification qui compte plus de 15 ans d'ancienneté :

Tableau 68 Qualification et ancienneté

Ont plus de 15 ans d'ancienneté :

17 % des employées non qualifiées
18 % des ouvrières non qualifiées
20 % des ouvrières qualifiées
27 % des employées qualifiées
41 % des "fonctions dirigeantes"
45 % des cadres moyens de l'industrie
45 % des cadres

Seules les "cadres" ont une ancienneté importante dans plus de 40 % des cas.

8° Qualifications et régime des cadres

Nous avons demandé à nos interviewées si elles bénéficiaient du régime des cadres ; c'était un bon moyen de vérifier les catégories de qualification les plus élevées. Il faut signaler que les enseignantes, appartenant à la fonction publique, n'ont pas répondu affirmativement à cette question bien qu'elles soient toujours classées, les institutrices comme cadres moyens, les professeurs de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur comme cadres supérieurs. Mais la question valait comme discriminante pour le secteur privé : effectivement toutes les personnes que nous avons classées dans les "fonctions dirigeantes" ont bien répondu qu'elles bénéficiaient du régime des cadres.

9° Qualification et horaires de travail

Tout d'abord, la question du temps partiel : les résultats ici parlent d'eux-mêmes et devraient être cités désormais dans toute discussion sur ce sujet si mal connu et si souvent débattu. Il apparaît en effet que les femmes qui pratiquent le régime du temps partiel se trouvent, à 65,2 %, parmi les employées non qualifiées. 28 % se répartissent dans le groupe des employées qualifiées et le reste sont O.S. ou manoeuvres. Encore que les employées qualifiées travaillant à temps partiel sont le plus souvent de simple vendeuses. Le travail qualifié à temps partiel est si rare qu'il vaudrait mieux, lorsqu'on évoque ce sujet, parler de la réalité : le travail à temps partiel est le plus souvent un travail non qualifié, sans avenir ni sécurité, et mal payé.

En ce qui concerne la durée de la journée de travail des travailleuses à temps complet, il apparaît que la qualification se traduit fréquemment par de lourdes journées. Le cas très particulier des enseignantes perturbe le groupe des cadres car les enseignantes ont des journées de travail relativement courtes, mais le groupe des cadres qui ont des fonctions dirigeantes est caractéristique des horaires de qui a des responsabilités : la moitié travaille plus de huit heures par jour et une sur quatre plus de neuf heures par jour.

Toutefois, à l'autre bout de l'échelle, parmi les ouvrières qualifiées, rappelons-nous que nous avons déjà remarqué que 37 % d'entre elles faisaient entre 8 et 9 heures, le plus souvent 9 heures.

Nous avons déjà vu que ce sont les métiers de l'industrie qui connaissent en moyenne les horaires quotidiens les plus longs, et, parmi ces métiers, les plus qualifiées, les cadres moyens et supérieurs de l'industrie ont les journées les plus lourdes.

Il en va de même pour les heures supplémentaires : elles sont effectuées surtout, proportionnellement, par les cadres moyens de l'industrie, les fonctions dirigeantes, et les ouvrières qualifiées.

10° Qualifications et absences durant le mois précédant l'enquête

Peu de chose à ajouter à ce que nous avons déjà dit à partir de l'analyse de ces absences selon les fonctions: ce sont les ouvrières qui s'absentent le plus. Mais on peut toutefois affirmer ici, ce qui est important, qu'il apparait que, dans le secteur privé tout au moins, plus on est qualifiée, moins on s'absente : 94 % des femmes exerçant une fonction dirigeante ne se sont pas absentes durant le mois précédant l'enquête, alors que cette proportion tombe à 75 % quand il s'agit des ouvrières non qualifiées.

Néanmoins, il faut prendre garde de ne pas trop généraliser cette observation ; certes elle est capitale et rejoint les études anciennes qu'avaient fait Madeleine Guilbert et Viviane Isambert (1) sur l'absentéisme féminin, qui augmente avec la non-qualification et diminue avec la qualification. Mais il n'en va pas de même dans le secteur public. La sécurité de l'emploi n'incite pas à réfréner la tendance à l'absentéisme, même, cette fois, aux postes qualifiés..

(1) Guilbert, Madeleine et Isambert, Viviane, "Les facteurs familiaux et professionnels de l'absentéisme féminin, enquête sur huit établissements de la région parisienne", in Revue Française du Travail, Janvier-Mars 1959, pp 19-57.

V. LES REMUNERATIONS

L'étude des rémunérations allouées à ces salariées en 1971 méritait d'être traitée à part.

Tout d'abord parce que, le moment de la paye, c'est le moment de vérité, pour une large mesure. Une société peut faire tous les discours qu'elle veut, les plus respectueux, libéraux et chaleureux envers les femmes qui travaillent, - on ne pourra finalement juger de ses intentions véritables ou de la limite de son pouvoir de rendre effectives ses intentions exprimées qu'à la manière dont elle paie les services rendus à cette part "faible", même si elle est nombreuse, de la main d'oeuvre que forment les femmes.

Mais d'autre part ce chapitre ne doit pas être interprété de manière simpliste, et c'est pourquoi sont rassemblés, dans les pages qui suivent, toutes les causes et tous les effets des salaires distribués aux femmes, tels qu'ils apparaissent dans cette enquête.

La question posée était la suivante : "Voici une échelle de revenus. (On présentait une carte). Il s'agit là de salaire net mensuel, c'est-à-dire de ce qu'on touche réellement après les retenues. A quel niveau vous situez-vous ?"

Tableau 69

Salaire mensuel net

Moins de 600 F	14 %
De 600 à 699 F	9
De 700 à 799 F	14
De 800 à 899 F	11
De 900 à 999 F	8
De 1.000 à 1.099 F	8
De 1.100 à 1.199 F	6
De 1.200 à 1.299 F	6
De 1.300 à 1.399 F	4
De 1.400 à 1.499 F	4
De 1.500 à 1.599 F	3
De 1.600 à 1.699 F	3
De 1.800 à 1.899 F	2
De 1.900 à 1.999 F	2

De 2.000 à 2.249 F	1 %
De 2.250 à 2.499 F	1
De 2.500 à 2.749 F	1
De 2.750 à 2.999 F	-
De 3.000 à 3.249 F	1
De 3.250 à 3.499 F	-
De 3.500 à 4.000 F	-
4.000 F et +	-
Sans réponse	1

Pour plus de commodité dans les opérations de tris croisés avec d'autres données, nous avons regroupé cette très longue échelle en un tableau plus court, aux tranches moins détaillées, allant de 200 F en 200 F ;

Tableau 70

Salaire mensuel net

1° Moins de 600 F	14 %
2° De 600 à 799 F	23
3° De 800 à 999 F	19
4° De 1.000 à 1.199 F	14
5° De 1.200 à 1.399 F	10
6° De 1.400 à 1.599 F	7
7° De 1.600 à 1.799 F	5
8° De 1.800 à 1.999 F	3
9° 2.000 et +	4
Sans réponse	1

La première chose qui ne peut manquer de frapper, c'est l'extrême modicité de la majorité des salaires. Si l'on pratique une césure à 1.000 F par mois, on s'aperçoit que 56 % des personnes interrogées gagnaient moins de 1.000 F par mois de Juin 1971.

Il convient de faire plusieurs remarques importantes.

./.

La première peut ne pas convaincre, et nous ne la formulons qu'avec ce qu'il convient en pareil cas de réserves : nous avons récélté là les données obtenues en interrogeant les personnes elles-mêmes sur ce qu'elles gagnaient, mais nous n'avons pas demandé à voir leur fiche de paye. Or il se trouve que lorsque des vérifications peuvent être faites, elles montrent, en France, une tendance des déclarations à sous-évaluer les gains, et du reste les biens matériels d'une manière générale. Si nous disons "les Français" sont ainsi, c'est qu'il n'en va pas de même dans tous les pays, et par exemple aux Etats-Unis on aurait plutôt tendance à gonfler un peu son revenu pour se poser, dans les enquêtes. Le réflexe français est de dissimuler, ou d'annoncer le minimum ou un chiffre légèrement au dessous de la vérité : vieux réflexe de contribuable très récalcitrant, qui se conjugue avec la peur des sondages.

Nous raisonnerons par conséquent uniquement sur les chiffres donnés par les interviewées elles-mêmes, tels qu'ils sont consignés aux tableaux 69 et 70.

Une série de précisions nous permet par ailleurs d'apporter des précisions sur les modalités de ces rémunérations :

Tableau 71

Quand êtes-vous payée ?

Chaque semaine	5 %
Chaque quinzaine	11
Chaque mois	81
Autre réponse	2
Sans réponse	1

Tableau 72

Sur quelles bases êtes-vous payée ?

Un salaire fixe (sur une base horaire ou mensuelle)	88 %
Un salaire fixe plus pourboires	1
Un salaire fixe plus pourcentage ou guelte	4
Au rendement individuel	3
Au rendement collectif	-
A la pièce	1
Sans réponse	3

La majorité des salariées françaises est payée au mois, à la différence de ce qui se passe dans les pays anglo-saxon où la rémunération à la semaine est beaucoup plus souvent pratiquée. D'autre part on voit que 5 % de nos interviewées touchent en plus de leur salaire des revenus variables provenant des pourbeires ou des gueltes (serveuses, coiffeuses, vendeuses, etc.).

Tableau 73

Sous quelle forme êtes-vous payée ?

En espèces, par chèque ou par virement	92 %
En espèce et en nature	7
Sans réponse	1

Pour 7 % de nos interviewées, en sus de leur salaire perçu, s'ajoutent des avantages en nature : repas, logement, etc. Il s'est avéré impossible de calculer avec elles le montant de ces avantages en nature en pourcentage de leur salaire.

Tableau 74

Comment votre salaire est-il calculé ?

A l'heure	32 %
A la journée	2
A la semaine	1
Au mois	58
Sans réponse	7

Le salaire est calculé sur une base horaire principalement pour les OS, manoeuvres, ouvrières qualifiées d'une part et une partie du personnel de service d'autre part (femmes de ménage, femmes de chambre d'hôtel, serveuses de restaurant, etc).

1° Les salaires selon la fonction exercée

Dans quels métiers se trouvent les femmes qui gagnent moins de 1.000 F par mois ?

a) Qui sont les femmes qui gagnent moins de 600 F par mois ?

Ce sont des personnes qui travaillent à temps partiel. Ou bien certaines qui ont répondu qu'elles travaillaient à temps complet, mais moins de quatre heures par jour. (On peut se demander si celles-là avaient compris l'expression "temps partiel" : il se peut que non.)

Il s'agit là en quelque sorte de salaires partiels pour travail à temps partiel.

Les personnes qui gagnent moins de 600 F par mois sont surtout des travailleuses du secteur des services (62 %), des employées de commerce à temps partiel (12,5 %) et des O.S. et manoeuvres (12,9 %) travaillant elles aussi avec des horaires réduits.

b) Qui sont les femmes qui gagnent entre 600 et 800 F par mois ?

Celles-là forment le sous-prolétariat féminin, car il s'agit de femmes qui travaillent le plus souvent 8 heures par jour et 37 % d'entre elles font même des semaines de 5 jours et demi. Elles se décomposent ainsi : 30 % sont O.S., manoeuvres ou manutentionnaires ; 20,7 % sont employées de commerce ; 20,3 % sont dans les services ; 12 % sont ouvrières qualifiées ; 10 % sont employées de bureau sans qualification. Si le personnel de service qui touche des salaires si bas a souvent en sus des avantages en nature (repas et logement, ou repas seulement), ce n'est pas le cas pour les ouvrières de l'industrie, dont le salaire apparaît scandaleusement bas pour la durée de présence et la fatigue subie.

c) Qui sont les femmes qui gagnent entre 800 et 1.000 F par mois ?

Comme dans le groupe précédent, on compte encore parmi elles quelques femmes qui ont des horaires très légers, généralement employées de bureau à mi-temps. Mais la très grande majorité est constituée par des personnes qui travaillent huit heures par jour cinq jours ou cinq jours et demi par semaine. La composition du groupe des 800 à 1.000 F par mois est la suivante : 25 % d'O.S. et manoeuvres ; 20 % d'employées de bureau (dactylos) ; 16 % de vendeuses ; 16 % de personnel de service ; 8,4 % d'ouvrières qualifiées.

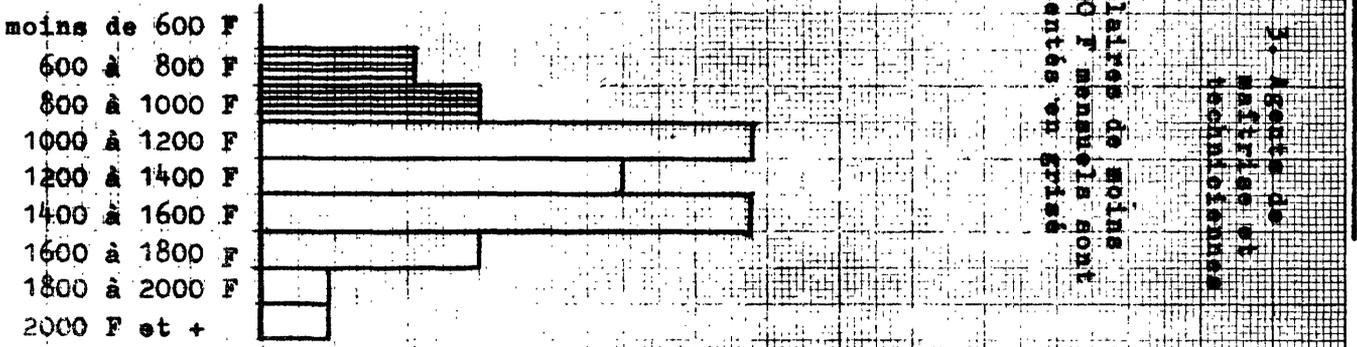
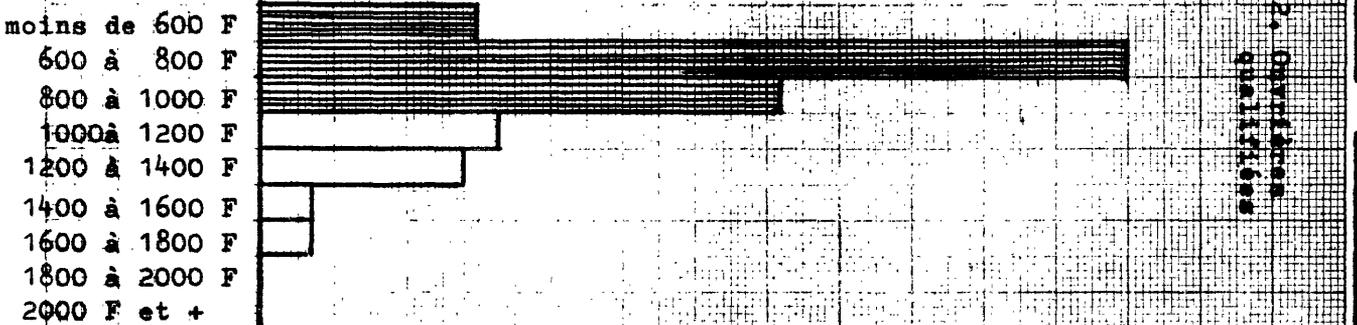
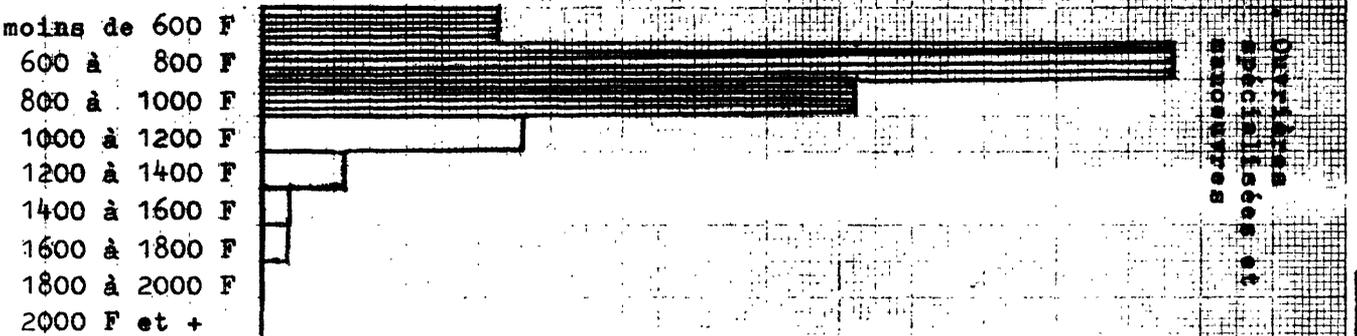
En résumé les personnes qui gagnaient au moment de notre enquête moins de 1.000 F par mois sont soit des personnes âgées, de plus de 55 ans et même de plus de 60 ans; soit des jeunes de moins de 25 ans. Un bon nombre d'entre elles travaillent à temps partiel ou de façon intermittente. Celles qui travaillent à temps complet et toute la semaine mais ne dépassent cependant pas les 1.000 F par mois sont principalement des O.S. et manoeuvres ou manutentionnaires employées dans l'industrie, des employées de commerce, des employées de bureau et du personnel de service. Si nous ne conservons que celles qui travaillent un temps normal, on s'aperçoit que ces "moins de 1.000 F par mois" se répartissent ainsi : 28 % sont O.S. ou manoeuvres ; 18,5 % sont vendeuses ; 18,5 % sont employées dans les services ; 14,5 % sont employées de bureau ; 10 % sont des ouvrières qualifiées.

2° Etude des salaires dans chaque groupe de fonction :

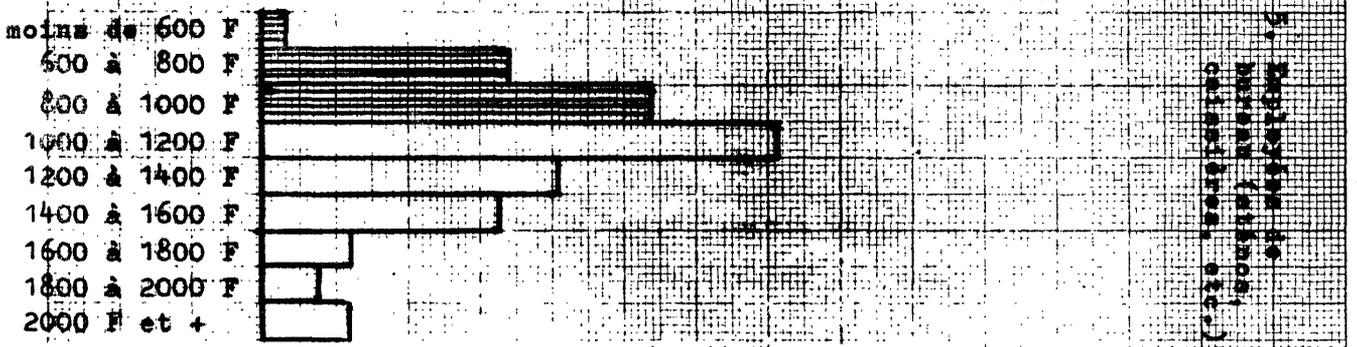
a) Les O.S. et manoeuvres : 80 % d'entre elles gagnent moins de 1.000 F par mois. 12,5 % gagnent entre 1.000 et 1.200 F, et 4,5 % davantage (voir graphique 4, groupe 1).

b) Les ouvrières qualifiées : 72 % gagnent moins de 1.000 F par mois ; 11 % entre 1.000 et 1.200 F ; et 17 % davantage. Mais aucune ne gagne plus de 1.800 F (voir graphique 4, groupe 2).

GRAPHIQUE no. 4 - LES SALAIRES SELON LES FONCTIONS



Les salaires de moins de 1000 F mensuels sont représentés en gris



GRAPHIQUE no. 2 - LES SALAIRES SELON LES FONCTIONS

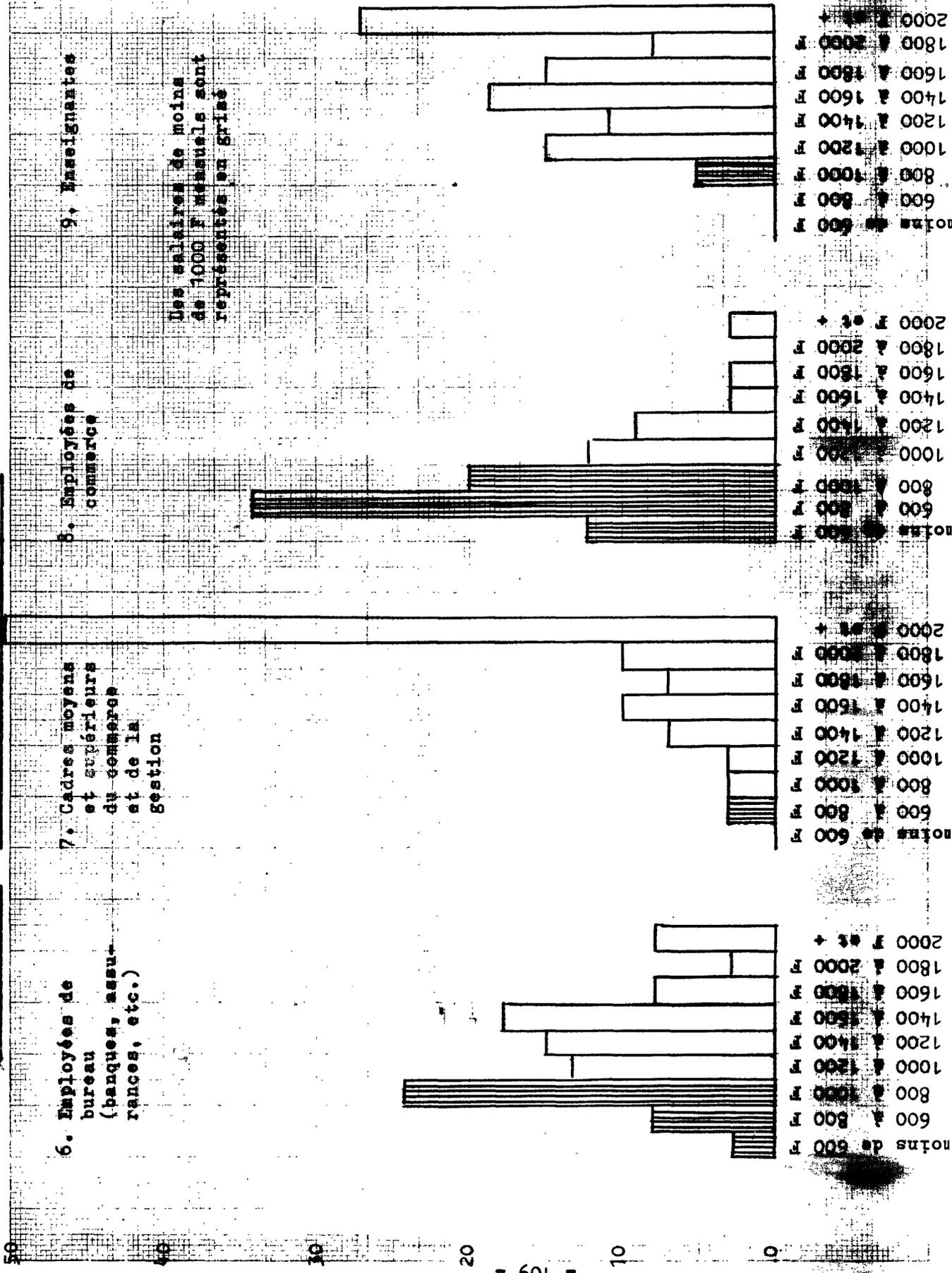
6. Employés de bureau (banques, assurances, etc.)

7. Cadres moyens et supérieurs du commerce et de la Gestion

8. Employés de commerce

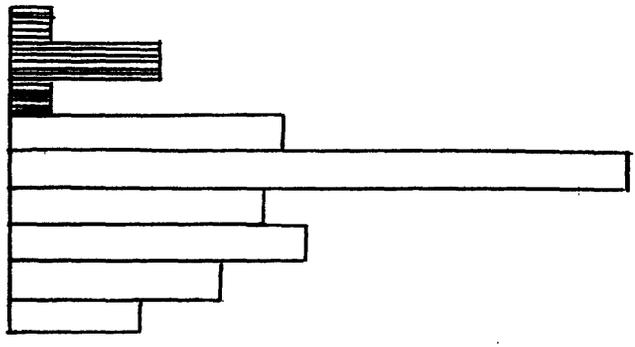
9. Enseignantes

Les salaires de moins de 1000 F mensuels sont représentés en gris

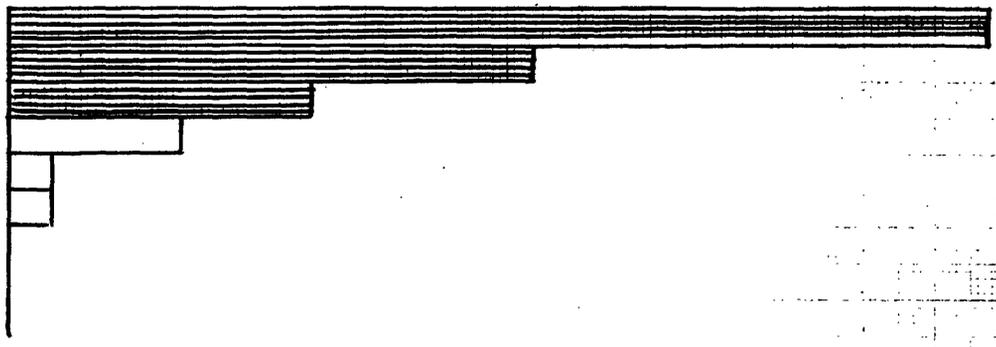


GRAPHIQUE no. 6 - LES SALAIRES SELON LES FONCTIONS

moins de 600 F
 600 à 800 F
 800 à 1000 F
 1000 à 1200 F
 1200 à 1400 F
 1400 à 1600 F
 1600 à 1800 F
 1800 à 2000 F
 2000 F et +



moins de 600 F
 600 à 800 F
 800 à 1000 F
 1000 à 1200 F
 1200 à 1400 F
 1400 à 1600 F
 1600 à 1800 F
 1800 à 2000 F
 2000 F et +



Les salaires de moins de 1000 F mensuels sont représentés en gris

- c) Les agents de maîtrise et les techniciennes : 16,7 % seulement gagnent moins de 1.000 F par mois ; 23,3 % gagnent entre 1.000 et 1.200 F mensuels ; 57 % gagnent davantage, surtout autour de 1.500 F (voir graphique 4, groupe 3).
- d) Les ingénieurs et cadres de l'industrie : toutes gagnent plus de 2.000 F par mois. (voir graphique 4, groupe 4).
- e) Les employées de bureau (dactylos, sténos, caissières, facturières, etc.) : 31,5 % gagnent moins de 1.000 F par mois ; 23,8 % entre 1.000 et 1.200 F ; et 44 % davantage, surtout entre 1.200 et 1.600 F. Seulement 4,2 % dépassent les 2.000 F mensuels (voir graphique 4, groupe 5).
- f) Les employées de bureau (banques, assurances, publicité, etc.) : 35 % gagnent moins de 1.000 F par mois ; 12,8 % de 1.000 à 1.200 F ; 52 % davantage, surtout de 1.400 à 1.600 F. 7,7 % dépassent les 2.000 F mensuels. (voir graphique 5, groupe 5).
- g) Cadres moyens et supérieur du commerce et de la gestion : deux personnes seulement touchent moins de 1.000 F par mois, (toutes deux travaillent à temps partiel). 43 % gagnent entre 1.000 et 2.000 F par mois et 52 % plus de 2.000 F (voir graphique 5, groupe 7).
- h) Employées de commerce : 70 % gagnent moins de 1.000 F par mois ; 12 % entre 1.000 et 1.200 F par mois ; et 18 % davantage, principalement entre 1.200 et 1.400 F. Leur courbe de salaires est néanmoins très étalée, rendant ainsi compte de la très grande diversité de situations couvertes par cette appellation d'employée de commerce (voir graphique 5, groupe 8).
- i) Enseignantes : 6,5 % gagnent moins de 1.000 F par mois (il s'agit d'institutrices à temps partiel) ; 22 % gagnent entre 1.000 et 1.200 F par mois (institutrices débutantes surtout ou non titularisées) ; les 71 % restant gagnent plus de 1.200 F, 27 % dépassant 2.000 F par mois (voir graphique 5, groupe 9).

j) Personnel des métiers médicaux et paramédicaux : 10 % gagnent moins de 1.000 F par mois (6 personnes en tout, travaillant à horaires réduits), 14,3 % gagnent entre 1.000 et 1.200 F par mois et 75 % plus de 1.200 F, mais seulement 6 % dépassent 2.000 francs par mois, les salaires tournant autour de 1.300 F (voir graphique 6, groupe 10).

k) Personnel de service : ici ce sont 85,7 % des 252 femmes composant ce groupe qui gagnent moins de 1.000 F ; 8,3 % gagnent entre 1.000 et 1.200 F ; et seulement 6 % dépassent 1.200 F. Aucun salaire de ce groupe ne dépasse 1.500 F (voir graphique 6, groupe 11).

3° Les salaires selon la qualification

Les histogrammes (voir graphiques n° 7 et 8) sont plus parlants que tout commentaire. On voit chaque groupe plus qualifié que le précédent corriger la distribution des salaires perçus en réduisant le nombre des femmes massées dans les bas salaires et en étirant de plus en plus la colonne des salaires de plus de 2.000 F mensuels.

La différence entre les ouvrières qualifiées et les ouvrières non qualifiées est nettement moins importante que celle qui apparaît entre les employées qualifiées et les employées non qualifiées.

Un saut assez net est accompli par les techniciennes et agents de maîtrise, cadres moyens de l'industrie, puisque environ la moitié d'entre elles dépassent 1.400 F par mois, alors que seulement 2 % des ouvrières non qualifiées et 5 % des ouvrières qualifiées dépassent ce salaire.

GRAPHIQUE no. 2 - LES QUALIFICATIONS ET LES SALAIRES

0 10 20 30 40 50

1. Ouvrières non qualifiées

moins de 600 F

600 à 800 F

800 à 1000 F

1000 à 1200 F

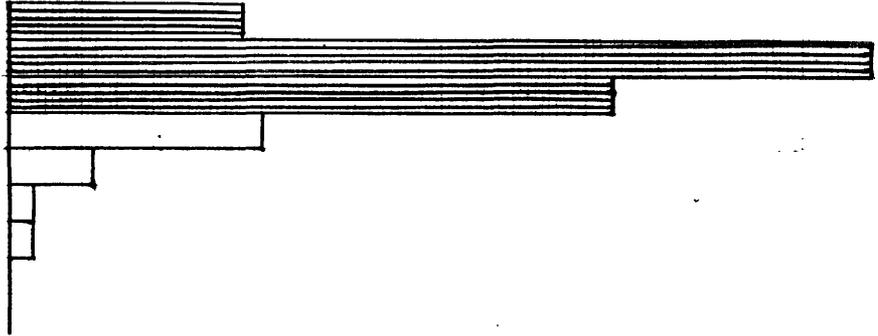
1200 à 1400 F

1400 à 1600 F

1600 à 1800 F

1800 à 2000 F

2000 F et +



1. Ouvrières non qualifiées

2. Ouvrières qualifiées

moins de 600 F

600 à 800 F

800 à 1000 F

1000 à 1200 F

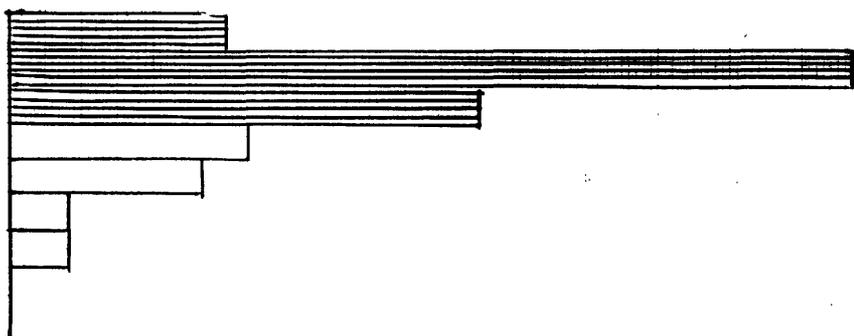
1200 à 1400 F

1400 à 1600 F

1600 à 1800 F

1800 à 2000 F

2000 F et +



2. Ouvrières qualifiées

3. Agents de maîtrise et techniciennes

moins de 600 F

600 à 800 F

800 à 1000 F

1000 à 1200 F

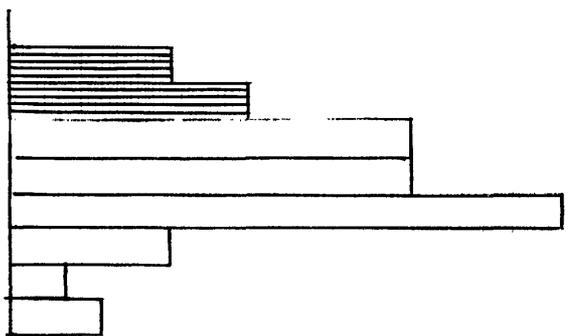
1200 à 1400 F

1400 à 1600 F

1600 à 1800 F

1800 à 2000 F

2000 F et +



3. Agents de maîtrise et techniciennes

4. Employées non qualifiées

moins de 600 F

600 à 800 F

800 à 1000 F

1000 à 1200 F

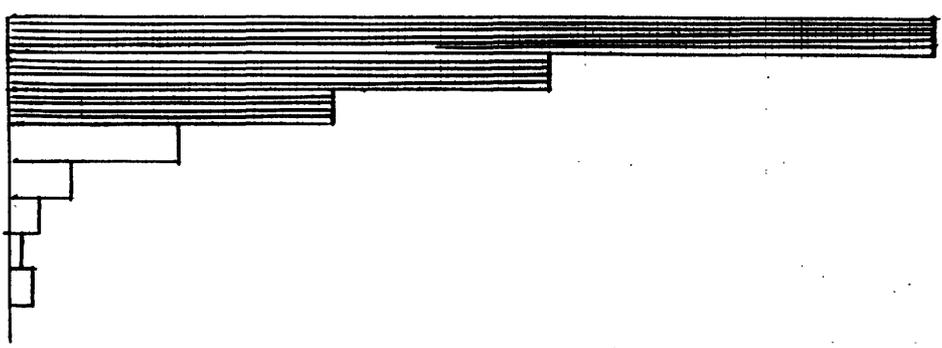
1200 à 1400 F

1400 à 1600 F

1600 à 1800 F

1800 à 2000 F

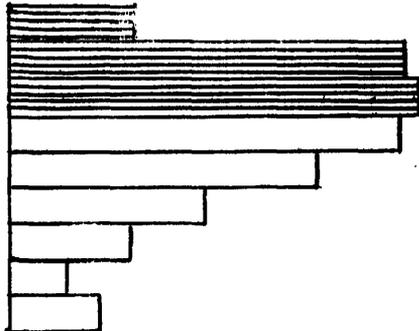
2000 F et +



4. Employées non qualifiées

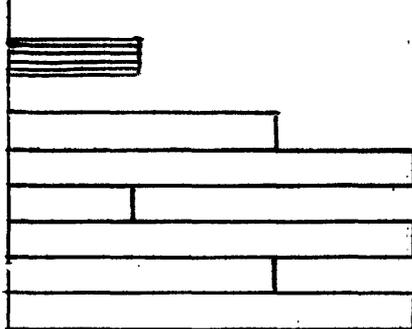
GRAPHIQUE no. 8 - LES QUALIFICATIONS ET LES SALAIRES

moins de 600 F
 600 à 800 F
 800 à 1000 F
 1000 à 1200 F
 1200 à 1400 F
 1400 à 1600 F
 1600 à 1800 F
 1800 à 2000 F
 2000 F et +



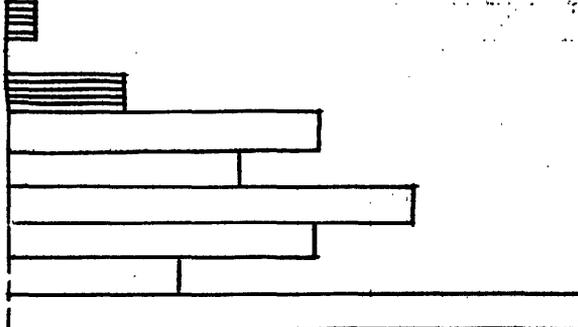
5. Employées qualifiées

moins de 600 F
 600 à 800 F
 800 à 1000 F
 1000 à 1200 F
 1200 à 1400 F
 1400 à 1600 F
 1600 à 1800 F
 1800 à 2000 F
 2000 F et +



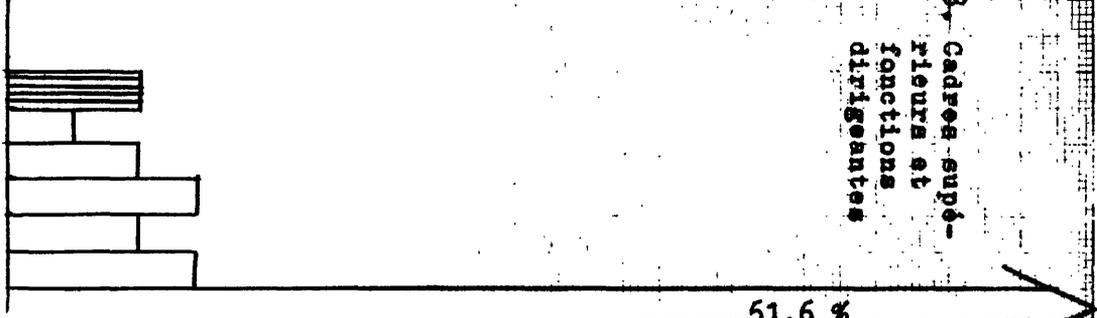
6. Employées très qualifiées

moins de 600 F
 600 à 800 F
 800 à 1000 F
 1000 à 1200 F
 1200 à 1400 F
 1400 à 1600 F
 1600 à 1800 F
 1800 à 2000 F
 2000 F et +



7. Cadres moyens

moins de 600 F
 600 à 800 F
 800 à 1000 F
 1000 à 1200 F
 1200 à 1400 F
 1400 à 1600 F
 1600 à 1800 F
 1800 à 2000 F
 2000 F et +



8. Cadres supérieurs et fonctions dirigeantes

51,6%

Le groupe de très loin le plus nombreux, celui des employées qualifiées, n'a pas de physionomie salariale bien nette, ce qui laisse à penser qu'"employée qualifiée" est une dénomination beaucoup trop vague.

Le groupe des cadres moyens gagne plus de 1.000 F ; plus de la moitié d'entre elles dépasse 1.600 F et 27 % dépassent 2.000 F.

Les cadres à fonction dirigeante gagnent généralement plus de 2.000 F. En fait l'éventail de leurs salaires est de beaucoup le plus ouvert, certaines d'entre elles dépassant 5.000 F par mois. La différence entre leurs salaires si variés qui laissent entendre que la promotion est possible dans leurs fonctions jusqu'à un plafond très élevé, et la monotonie ramassée entre quelques centaines de francs de plus ou de moins des non qualifiées ne peut manquer de frapper.

Le terme de "qualifiée" est bien mal défini. Il a fallu s'en tenir d'une part aux déclarations des interviewées et d'autre part aux classifications de l'INSEE. Les résultats ne nous semblent pas du tout suffisamment fins pour être satisfaisants. Et pourtant, même avec une mesure somme toute si mal dégrossie, on voit combien le salaire est lié à la qualification, que celle-ci ait été acquise initialement par des études ou une formations, ou sur le tas, par l'ancienneté et les responsabilités exercées.

4° Les salaires selon les temps de travail :

Nous avons déjà signalé que les temps de travail les plus courts (moins de 6 heures par jour et surtout moins de 4 heures par jour) correspondent aux salaires les plus bas, ce qui est somme toute normal.

Mais une autre remarque doit être faite qui va en sens inverse : plus on s'élève dans l'échelle des salaires, plus la proportion de femmes faisant des semaines de 5 jours et demi ou 6 jours diminue. En somme l'augmentation de la durée de la semaine de travail au-delà de 40 heures ne se traduit pas par un salaire plus élevé. Au contraire les métiers à temps complet les moins bien payés pratiquent la semaine de 5 jours et demi alors que les métiers un peu mieux rémunérés s'en tiennent à la semaine de 5 jours. Une seule exception : un quart des personnes qui gagnent plus de 2.000 F par mois travaillent 5 jours et demi et ont des journées longues.

Les personnes travaillant entre 4 et 8 heures par jour se distribuent dans toutes les tranches de salaires. Elles sont même plus nombreuses à gagner plus de 1.000 F par mois que moins de 1.000 F par mois.

En revanche cette proportion est inversée pour le groupe fort important (477 personnes sur 1.300 interrogées) qui travaillent 8 heures par jour : la majorité, (55 %) gagne moins de 1.000 F par mois. En revanche les personnes touchant plus de 1.800 F par mois sont en écrasante majorité (78 %) des femmes qui ne travaillent que 5 jours par semaine, alors que celles qui gagnent entre 600 et 1.000 F par mois travaillent beaucoup plus souvent 5 jours et demi à huit heures par jour.

Le groupe de celles qui travaillent entre 8 et 9 heures par jour en compte 55 % seulement qui gagnent plus de 1.000 F par mois, et un tiers d'entre elles ont des semaines de 5 jours et demi.

Celles qui ont des journées de 9 heures apparaissent encore plus défavorisées puisque seulement 43 % d'entre elles seulement dépassent les 1.000 F par mois. Or, en dépit de la longueur de leur journée de travail et de leurs salaires modiques une sur trois, dans les bas salaires, fait des semaines de 5 jours et demi.

Celles qui travaillent 9 à 10 heures par jour sont beaucoup moins nombreuses (67 personnes en tout) mais elles sont massées dans les tranches de rémunération inférieures à 1.000 F pour la majorité d'entre elles : 39 % gagnent plus de 1.000 F par mois. Là encore on s'aperçoit que la fort longue journée s'accompagne souvent (45 % des cas) d'une semaine de 5 jours et demi.

Il n'y avait dans notre échantillon que 20 personnes qui déclaraient travailler plus de 10 heures par jour, mais 15 sur 20 de ces femmes gagnent moins de 1.000 F par mois. Il s'agit surtout de domestiques logées et en un sens on peut estimer que leur salaire réel est plus élevé que la rémunération en argent qu'elles ont annoncé et que d'autre part leur temps de travail effectif n'est pas forcément le même que celui de leur présence sur leur lieu de travail. De surcroît elles font des semaines de 5 jours et demi.

5° Les rémunérations et la mixité des fonctions

Nous avons souligné combien il était important de chercher à savoir si la fonction exercée par la femme est toujours ou généralement une fonction réputée "féminine" ; ou si elle est indifféremment remplie par des hommes aussi bien; ou si, le plus souvent, elle est une fonction masculine, mais que quelques femmes partagent : la plus ou moins grande mixité des fonctions retentit en effet sur les rémunérations.

Tableau 75

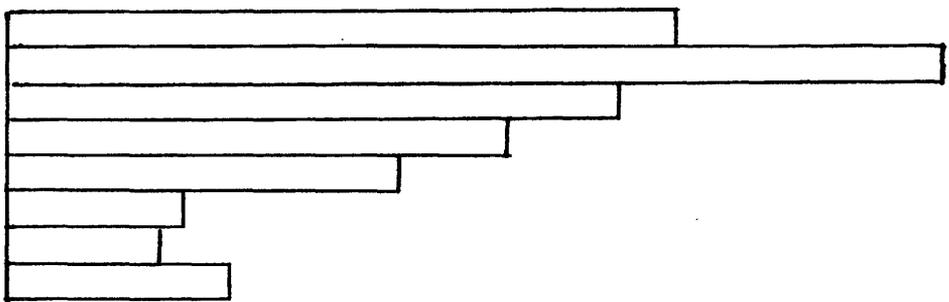
Rémunérations selon le degré de mixité de la fonction exercée

Salaire mensuel	% de femmes gagnant ces salaires selon la mixité de la fonction exercée			
de 600 F	18,5	8,0	7,0	7,1
600 à 800 F	26,0	28,0	16,0	10,6
800 à 1000 F	17,0	23,0	20,0	17,8
1000 à 1200 F	14,0	13,5	14,3	19,6
1200 à 1400 F	9,0	9,3	3,4	12,5
1400 à 1600 F	5,0	7,6	10,6	12,5
1600 à 1800 F	4,4	3,0	5,5	7,4
1800 F et +	6,1	7,6	10,2	12,5
	100,0	100,0	100,0	100,0
	Femmes seulement	Femmes majoritaires	Hommes & femmes indif- féremment	Hommes majoritaires

Ce tableau se lit verticalement : pour cent femmes qui remplissent une fonction exercée seulement par des femmes, combien gagnent tel ou tel salaire ; même chose pour celles qui exercent une fonction où les femmes sont largement majoritaires ; puis pour les femmes qui exercent une fonction où l'on trouve indifféremment des hommes et des femmes ; puis pour celles qui exercent une fonction où les hommes sont les plus nombreux. Voir le graphique n° 9.

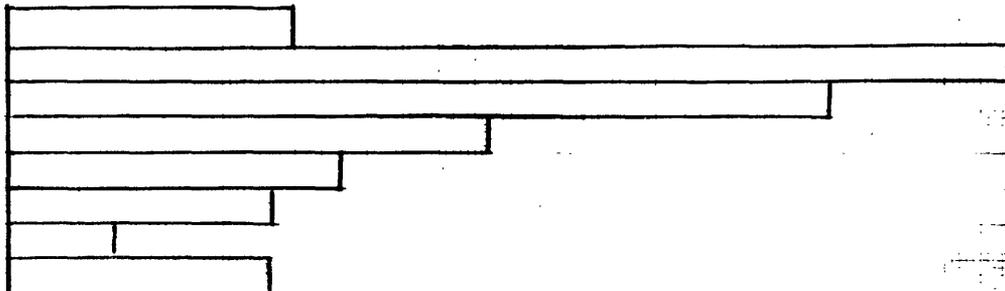
GRAPHIQUE no. 9 - REMUNERATIONS DES FEMMES SELON LE DEGRE DE MIXITE DES FONCTIONS QU'ELLES EXERCENT

moins de 600 F
600 à 800 F
800 à 1000 F
1000 à 1200 F
1200 à 1400 F
1400 à 1600 F
1600 à 1800 F
1800 F et +



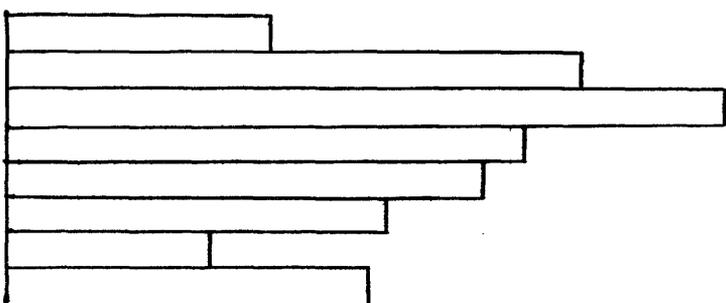
Fonctions exercées par des femmes seulement

moins de 600 F
600 à 800 F
800 à 1000 F
1000 à 1200 F
1200 à 1400 F
1400 à 1600 F
1600 à 1800 F
1800 F et +



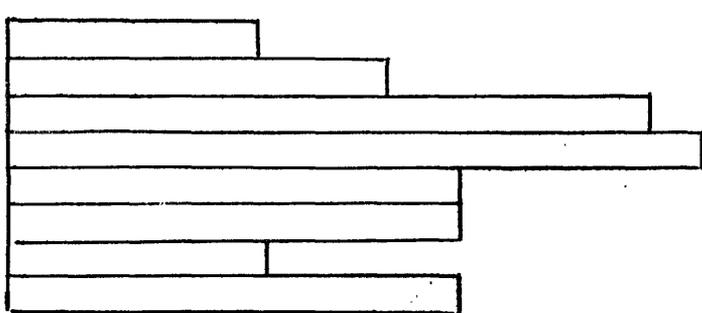
Fonctions exercées par des femmes majoritairement

moins de 600 F
600 à 800 F
800 à 1000 F
1000 à 1200 F
1200 à 1400 F
1400 à 1600 F
1600 à 1800 F
1800 F et +



Fonctions exercées indifféremment par les deux sexes

moins de 600 F
600 à 800 F
800 à 1000 F
1000 à 1200 F
1200 à 1400 F
1400 à 1600 F
1600 à 1800 F
1800 F et +



Fonctions exercées par des hommes majoritairement

On voit que les femmes qui sont employées dans un métier ou une fonction remplie uniquement par des femmes ou majoritairement par des femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les tranches de salaires les plus bas que les femmes qui disent remplir une fonction exercée indifféremment par des hommes et des femmes ou surtout que celles qui disent exercer une fonction généralement masculine.

Si l'on lit les résultats de ces croisements dans le sens inverse, on s'aperçoit que dans les tranches de salaires les plus basses les 3/4 des salariées occupent des fonctions totalement ou généralement féminines. Cette proportion tombe rapidement dans les tranches de salaires plus élevées. Les métiers où hommes et femmes sont indifféremment employés et les métiers surtout occupés par des hommes sont mieux payés, quelle que soit la fonction envisagée, son degré de complexité, le niveau qu'elle requiert.

6° Les salaires selon le mode de paiement :

Nous avons vu que 88 % des femmes interviewées étaient payées chaque mois selon un salaire fixe. Les autres cas sont dans relativement rares : ils permettent néanmoins de constater que les personnes payées au rendement touchent entre 600 et 1200 F. Ce sont des ouvrières. Il y a très peu de cas de travailleuses payées à la pièce : 18 personnes en tout et pour tout (même pas 1,4 % du total des personnes interrogées) mais elles se situent dans les très bas salaires.

Les personnes payées à la semaine (5 % seulement de l'ensemble) touchent les plus bas salaires, ainsi du reste que celles payées à la quinzaine (11 % de l'ensemble) dans une moindre mesure cependant. Tous les salaires moyens ou élevés sont payés au mois.

7° Les salaires et les absences :

Il serait fastidieux de reproduire le tableau fort lourd et difficile à lire des absences selon le niveau de rémunération car il a été envisagé 8 cas différents de durée d'absence durant le mois précédant l'enquête d'une part et il faut au moins conserver 8 tranches de salaires différentes. Mais on peut signaler les données suivantes :

Les femmes qui gagnent moins de 1.000 F par mois forment :

61 % de celles qui ont eu 1 jour d'absence le mois précédent.

55 % de celles qui n'ont eu aucune absence le mois précédent.

Les femmes gagnant plus de 1.400 F par mois forment :

- 8 % de celles qui ont eu 1 jour d'absence le mois précédent
- 22 % de celles qui n'ont eu aucune absence le mois précédent.

Les femmes qui se sont proportionnellement le moins absentes durant le mois précédent l'enquête sont celles qui gagnaient le plus, surtout celles dont les salaires sont au-dessus de 1.800 F. Les plus nombreuses à prendre de petites absences relativement courtes sont celles qui gagnent moins de 1.000 F par mois. Celles qui se sont le plus souvent absentes (absences de plus d'une semaine) sont à nouveau celles qui gagnent moins de 1.000 F par mois. Mais c'est le groupe représenté par celles qui gagnent de 1.000 à 1.200 F par mois qui proportionnellement s'est le plus absenté.

8° Les salaires et l'ancienneté

La corrélation entre ancienneté et rémunération apparait nettement.

Tableau 76

Rémunérations et ancienneté

Salaire	- de 1 an d'ancienneté	1 à 5 ans d'ancienneté	5 à 10 ans d'ancienneté	10 à 15 ans d'ancienneté	15 ans et + d'ancienneté
- de 1.000 F	78 %	68 %	58 %	41 %	38 %
1000 à 1600 F	17	27	33	44	36
1600 F et +	5	5	9	15	26
	100	100	100	100	100

Ce tableau se lit verticalement : pour 100 femmes ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise où elles travaillent, on voit que 78 % gagnent moins de 1.000 F par mois, 17 % entre 1.000 et 1.600 F, et 5 % plus de 1.600 F.

Il apparait que les femmes qui ont une ancienneté importante sont proportionnellement moins nombreuses à gagner moins de 1.000 F par mois et proportionnellement plus nombreuses à gagner plus de 1.600 F; ainsi sur 100 femmes qui comptent quinze années d'ancienneté ou davantage, 38 seulement gagnent moins de 1.000 F (contre 78 pour celles qui n'ont pas même un an d'ancienneté) et 26 gagnent plus de 1.600 F par an (contre 5 seulement pour celles qui n'ont pas même un an d'ancienneté).

Rappelons que tous les métiers se trouvent mêlés ici : on voit d'autant mieux ressortir la seule influence de l'ancienneté.

9° Les salaires et l'âge

Les constatations que nous venons de faire - que l'ancienneté va de pair avec une élévation des rémunérations - laissent penser que les jeunes filles auront de bas salaires mais que les femmes âgées risquent d'en connaître de plus confortables. En réalité la première de ces hypothèses se vérifie : effectivement les moins de 21 ans (dont nous avons vu qu'elles étaient plus instruites, mais instables, souvent absentes, sans ancienneté car faisant souvent de courts séjours dans des emplois successifs coupés de vacances plutôt qu'une vraie carrière professionnelle) les jeunes de moins de 21 ans ont de bien maigres salaires : aucune ne gagne plus de 1.600 F, tandis que 83 % d'entre elles touchent moins de 1.000 F par mois. Mais la seconde hypothèse, à savoir que les femmes âgées se trouveraient gagner nettement plus que les autres, est entièrement controuvée par les faits : les plus vieilles, celles qui ont 60 ans ou plus de 60 ans (notre échantillon en comptait 88) sont presque aussi mal loties que les très jeunes filles : seulement 5 % d'entre elles dépassent 1.600 F par mois, tandis que 81 % reçoivent moins de 1.000 F. C'est que ces femmes âgées de plus de 60 ans sont en majorité des veuves, sans instruction poussée ni diplôme d'aucune sorte, qui n'ont que peu d'ancienneté car elles ont recommencé à travailler, ou commencé pour la première fois après leur veuvage, et qui, nous le savons déjà, travaillent le plus souvent à temps partiel. Elles cherchent par une activité quelconque que leur permet leur bas niveau de qualification et leur âge avancé, à toucher un peu d'argent pour compléter la pension insuffisante qu'elles reçoivent après la mort de leur mari.

En revanche, ce sont les femmes de 21 à 35 ans, et plus encore celles de 35 à 55 ans qui gagnent le mieux leur vie. Elles sont demeurées au travail après leur mariage parce que leur travail avait souvent un intérêt économique réel, elles ont facilement de l'ancienneté, elles ont un meilleur

niveau de formation que les plus âgées, elles sont bien plus stables que les plus jeunes. Le tableau ci-dessous témoigne clairement de ces faits :

Tableau 77

Les salaires selon l'âge				
Ages	- de 1000 F	De 1000 F à 1600 F	1600 F et +	
- de 21 ans	83 %	17 %	-	= 100
21 à 35 ans	50 %	38 %	12 %	= 100
35 à 55 ans	49 %	34 %	17 %	= 100
55 à 60 ans	64 %	25 %	11 %	= 100
60 ans et +	81 %	14 %	5 %	= 100

On voit que la situation commence à se dégrader à partir de 55 ans, du fait de la proportion grandissante de veuves et divorcées contraintes alors de prendre un travail sur le tard d'une part, d'autre part du fait du niveau moindre de l'éducation de la population féminine âgée de plus de 55 ans lors de l'enquête, en comparaison des femmes adultes plus jeunes. Parmi les jeunes de moins de 21 ans ne se trouvent pas encore les futures diplômées qui sont alors encore en cours d'études et ne commenceront que justement vers 21 ans à travailler.

10° Les salaires, le nombre d'enfants et les interruptions de la vie professionnelle :

Si la période adulte jeune et adulte mûre (21 à 35 ans et 35 à 55 ans) apparaît la plus favorable pour avoir un métier bien rémunéré, en revanche c'est aussi la période où les femmes ont des enfants et les élèvent. Le nombre d'enfants influe-t-il sur les rémunérations ?

Pas de façon nette. Les résultats sont difficiles à interpréter. Néanmoins il apparaît que les mères qui travaillent avec 3 enfants ou plus de 3 enfants sont soit très mal payées, soit très bien payées. Pour se résoudre

à travailler quand on a au moins trois enfants, il semble qu'il faille soit que la mère s'y trouve absolument contrainte par la nécessité économique, si elle se retrouve seule ou si son mari a un salaire insuffisant, - et dans ce cas elle est réduite par ses conditions de vie familiale à prendre le travail le plus près de chez elle, avec les horaires les plus compatibles avec ses charges de famille, et un salaire très médiocre ; soit que la mère ait une situation professionnelle intéressante qui permet une vie large, une aide au foyer, des solutions au problème de la garde des enfants. Mais le nombre des mères de trois enfants et plus dans notre enquête est cependant trop modeste pour que l'on puisse tirer des conclusions très sûres des tendances qui apparaissent.

Par contre on peut souligner le fait que ce sont les femmes qui gagnent de très petits salaires qui se sont proportionnellement le plus souvent interrompues tout à fait de travailler pendant quelques temps. D'une part il est naturel de retrouver dans les tranches de salaires inférieures les femmes qui se sont interrompues, car elles ont repris le plus souvent sans recyclage d'aucune sorte avant la réinsertion dans le monde du travail; d'autre part on peut aisément imaginer qu'elles s'étaient interrompues justement parce que leur précédent métier ne leur apportait pas d'avantages pécuniaires décisifs.

Le pourcentage de femmes qui ont interrompu leur vie professionnelle s'amenuise au fur et à mesure que l'on grimpe dans l'échelle des salaires. Au dessous de 800 F par mois, 34 % se sont interrompues déjà ; entre 800 et 1.500 F par mois, elles ne sont plus que 25 % ; puis elles se raréfient. Au dessus de 1.900 F par mois on les compte sur les doigts d'une seule main et elles ne forment plus qu'un pourcentage négligeable.

11° Ce qui influence la rémunération d'après les salariées

La question suivante a été posée à chaque interviewée, pour connaître son avis sur ce qui, dans son métier et dans son entreprise, influençait les rémunérations :

Tableau 78

Dans votre entreprise, la rémunération est-elle influencée par :

La qualification :	62 % de oui
L'ancienneté :	52 % de oui
Les responsabilités exercées :	51 % de oui
Les diplômes :	27 % de oui
Le sexe :	17 % de oui
L'âge :	14 % de oui

Nous avons vu comment l'âge influe sur l'ancienneté, qui elle-même est liée étroitement à la qualification, et bien sûr les responsabilités exercées sont étroitement dépendantes de la qualification et de l'ancienneté.

Les diplômes ne semblent jouer un rôle que pour une minorité de salariées, mais il faut considérer le fait que ne figuraient pas dans cette enquête les employés du secteur public des administrations centrales pour qui la rémunération est liée à un classement dépendant davantage des diplômes.

En revanche on ne saurait trop souligner qu'il est important que 17 % des personnes interrogées soient persuadées que les rémunérations sont liées au sexe, c'est-à-dire que les femmes sont systématiquement désavantagées. Cela ne signifie point que pour un travail semblable les hommes sont davantage payés, mais plutôt que les chances d'obtenir un poste à salaire plus élevé sont surtout réservées aux hommes et que les femmes sont dirigées vers les postes à faible rémunération et faibles possibilités de promotion.

A TRAVAIL EGAL SALAIRE EGAL ?

Une telle enquête ne permet pas de vérifier si par rapport aux hommes pour un travail de même valeur, les femmes sont sous-payées. Mais elle permet de dresser la liste impressionnante des facteurs qui jouent de manière défavorables sur les rémunérations féminines :

- l'âge : les travailleuses sont plus nombreuses aux âges jeunes et moins nombreuses aux âges (30 à 55 ans) les plus favorables aux salaires les meilleurs. Un certain nombre d'entre elles sont âgées, qui ont dû recommencer à travailler après des interruptions de carrière qui les ont mises en position de vulnérabilité sur le marché de l'emploi.

- la discontinuité de leur vie professionnelle retentit défavorablement sur le cours de leur vie professionnelle : elles perdent de ce fait le bénéfice de l'ancienneté, et se trouvent souvent déclassées par rapport à leur premier emploi lorsqu'elles veulent reprendre du travail.
- leur éducation et leur formation professionnelle se ressentent lourdement de l'incertitude où elles-mêmes et leurs familles demeurent trop souvent à l'endroit de leur avenir professionnel. On laisse la fille à l'école, poursuivre des études générales presque toujours littéraires sans se préoccuper de savoir si elle ne se trouvera pas handicapée plus tard par cette scolarisation qui n'est pas une préparation à la vie active. Elles-mêmes, à quinze ou seize ans, ne se soucient guère du métier qu'elles feront ni même, quand elles en ont une idée, des débouchés et des salaires dans la branche qu'elles envisagent : cette indifférence apparaît dans tous les compte-rendus des conseillers d'orientation qui ont à faire à des adolescentes dans tous les pays même dans les pays socialistes où les jeunes filles savent qu'elles devront à coup sûr travailler.
- la difficile utilisation ultérieure de la formation reçue, dans d'assez nombreux cas. Supposons une jeune fille décidée et déterminée qui a opté pour une formation précise conduisant à un bon métier point trop encombré. La voici informaticienne ou vétérinaire ou bien pourvue d'un CAP utile dans une section industrielle. Elle se marie, et suit son mari là où le travail de ce dernier l'appelle. Que fera l'informaticienne dans un bourg, une petite ville, ou une banlieue lointaine, si elle a un enfant et ne peut envisager de très longs déplacements quotidiens ? Que fera la mécanicienne dans une ville ou un quartier où ne se trouvent pas les industries qui l'emploieraient ? Et la vétérinaire dans le cœur d'une ville où cette profession est déjà très représentée ? Que fera de sa formation la jeune femme d'origine rurale qui a appris sérieusement à devenir une bonne exploitante agricole si elle n'épouse pas un agriculteur ? La femme suit sa famille et non les impératifs de sa profession, le plus souvent. Elle ne peut non plus dès qu'elle est mère envisager de très longs trajets quotidiens. La recherche d'un travail en adéquation parfaite avec sa formation devient souvent extrêmement difficile. Elle se résout donc rapidement à travailler près de chez elle à ... ce qu'elle trouve.

- les horaires réduits que pratiquent de nombreuses femmes.

Nous l'avons vu, les durées moyennes de travail des femmes ne peuvent se comparer à celles pratiquées par les hommes. Ceci du seul fait que les femmes ont, dans un très grand nombre de cas, des tâches ménagères et éducatrices qui représentent parfois une "deuxième journée". La majorité des femmes n'est pas prête à sacrifier cette marge de temps consacré à "la vie de famille", qui repose sur elles surtout, à la recherche d'un salaire supérieur se traduisant par des horaires impraticables pour une mère de famille. Il faut avoir le courage aussi d'ajouter que même sans enfants, même célibataires, les femmes préfèrent souvent les horaires légers au point trop lourds à un salaire supérieur, mais qui leur ferait une vie "mangée" par le travail. Entre le salaire et l'horaire agréable, elles choisissent l'horaire agréable, surtout après 40 ans, c'est-à-dire même quand leur vie de famille est allégée.

- enfin la difficulté de trouver une situation dans une fonction réellement mixte, d'échapper au "métier féminin" peu payé. Pour trouver ce métier partagé par des hommes et par conséquent mieux défendu et mieux payé, il lui faut non seulement être convenablement préparée à l'exercer mais encore franchir ce goulot d'étranglement qu'est le placement. Le moins qu'en puisse dire est qu'elle n'est pas encouragée par ses premières tentatives, surtout si elle est mariée et mère de famille : on engage plus volontiers un père de famille qu'une jeune célibataire, mais on n'engage beaucoup moins volontiers une mère de famille, qu'on soupçonne à l'avance d'être susceptible de s'absenter ou même de s'interrompre un jour.

Toutes ces raisons, étroitement associées souvent, font de très nombreuses femmes des partantes bien handicapées dans la course aux salaires élevés. Il n'est pas aisé de venir à bout de toutes ces réalités résistantes. Les pays socialistes en savent quelque chose qui ne connaissent pas une distribution des niveaux de salaires selon le sexe plus égalitaire que la nôtre. Mais il vaut mieux les connaître bien ces causes pour pouvoir agir sur elles que de se contenter de répéter des slogans qui demeureront bien inopérants.

AVANTAGES EN SUS DU SALAIRE :

Dans bien des entreprises il existe en sus de la rémunération normale que nous appelons salaire, d'autres avantages. Voici la proportion des personnes interrogées qui en bénéficiaient :

Tableau 79

Avantages sociaux complémentaires :

Congés de formation	7 % (1)
Repas gratuits ou à tarif réduit	20
Colonies de vacances	19
Crèche d'entreprise	4
13 ^{ème} mois ou davantage	22
Indemnités de déplacement	22
Indemnités de logement ou résidence	13
Réductions diverses sur achats	20
Vêtements fournis gratuitement	27
Coopérative d'achats à prix réduits	16
Service social et médical	27

Total supérieur à 100 en raison des réponses multiples possibles

Tableau 80

Autres avantages par l'entreprise

Retraite complémentaire en plus de la sécurité sociale	55 %
Primes à la naissance	19
Allocation complémentaire de chômage	19
Indemnités en plus de la Sécurité Sociale	28
Allocations familiales complémentaires	8
Prise en charge des frais médicaux	19
Assurance vie ou garantie assimilée	11

Total supérieur à 100 du fait des réponses multiples possibles

(1) Cette enquête a été effectuée avant que n'entre en vigueur la loi de juillet 1971 sur la formation permanente. Actuellement une forte majorité des salariés a droit à des congés de formation.

Ces avantages, d'après les interviewées, dépendent parfois de l'ancienneté. Il en va de même pour les primes qui existent dans 51 % des cas. Mais ces dernières dépendent aussi du rendement de la qualification et des responsabilités exercées, dans environ 1/3 des cas.

LES SALAIRES DES MARIS

Cette question n'a bien entendu été posée qu'aux femmes mariées (52 % de l'échantillon). 5 % n'ont pas donné de réponse. Voici les résultats obtenus à partir des 591 réponses recueillies :

Tableau 81

Voici une échelle de revenus. Il s'agit de salaire net mensuel, c'est-à-dire de ce qu'on touche réellement, après les retenues. Quelle est la rémunération mensuelle de votre mari ou de votre compagnon?

Moins de 600 F	2 %
600 à 699 F	1
700 à 799 F	1
800 à 899 F	2
900 à 999 F	3
1.000 à 1.099 F	4
1.100 à 1.199 F	3
1.200 à 1.299 F	5
1.300 à 1.399 F	3
1.400 à 1.499 F	3
1.500 à 1.599 F	3
1.600 à 1.699 F	3
1.700 à 1.799 F	2
1.800 à 1.899 F	1
1.900 à 1.999 F	3
2.000 à 2.249 F	3
2.500 à 2.749 F	1
2.750 à 2.999 F	-
3.000 à 3.249 F	1
3.250 à 3.499 F	-
3.500 à 3.749 F	-
3.750 à 3.999 F	-
4.000 et +	1

Pas de réponse (célibataires, veuves, divorcées et mariées n'ayant pas répondu)

On remarquera que l'échelle des salaires des maris est nettement plus "étalée" que n'était celle des femmes interrogées. On voit aussi tout de suite que leur moyenne est beaucoup plus élevée que celle des salaires féminins. Ainsi seulement 20 % de ces époux gagnent moins de 1.000 francs alors que c'était le cas de 56 % des femmes interrogées. Et 18,7 % d'entre eux gagnent plus de 2.000 F, ce qui n'était le cas que de 4 % des femmes.

Une comparaison des salaires des femmes et des maris fait apparaître que le salaire de la femme est égal ou supérieur à celui de son mari (le plus souvent égal) dans 18 % des cas. Dans 82 % des cas, le salaire du mari est supérieur au salaire de la femme.

En dépit de cette différence entre les époux, un certain parallélisme apparaît : les couples ont en général des salaires différents, mais pas dans des proportions énormes ; les hommes qui ont des salaires modestes ont des femmes qui ont des salaires modestes, et les hommes qui ont des salaires élevés ont des femmes qui ont des salaires moins élevés qu'eux mais élevés quand on les compare à la moyenne féminine. Cette sorte de loi qui appareille les époux dans des tranches de salaires différentes mais malgré tout relativement voisines a bien sûr un résultat cumulatif : les ménages sont à deux plus nettement aisés ou plus nettement modestes que les personnes seules puisque, pour caricaturer, on pourrait dire que les riches épousent des riches et les pauvres des pauvres.

Il est intéressant d'étudier l'influence du salaire du mari sur la continuité ou discontinuité professionnelle de la femme. Nous avons vu que lorsque la femme avait un petit salaire elle avait davantage tendance à s'interrompre pendant quelques années que lorsqu'elle avait un bon salaire. L'influence du salaire du mari devrait en bonne logique être inverse : quand le mari gagne très peu la femme ne peut s'interrompre même lorsqu'elle a des enfants car son salaire à elle est indispensable pour la vie quotidienne ; quand le mari a un salaire élevé ou seulement confortable la femme peut envisager de suspendre quelques années sa vie professionnelle pour les enfants par exemple. Or les résultats obtenus par le croisement des données en cause ne sont pas si clairs. On peut remarquer que les femmes dont le mari gagne moins de 900 F ne se sont pas interrompues ou presque, mais d'abord elles

sont très peu nombreuses, et ensuite elles sont en général très jeunes, pas encore à l'âge où l'on s'arrête. Mais dans les autres tranches de salaires l'influence du salaire du mari n'apparaît pas. L'aphorisme si souvent entendu "Ah! si tout allait bien, madame, si les maris gagnaient assez, les femmes ne travailleraient pas!" n'est pas du tout vérifié. Comme nous venons de le dire les maris qui ont un bon salaire ont tendance à épouser des femmes qui gagnent relativement bien leur vie. Or c'est leur propre salaire surtout qui détermine les femmes à demeurer dans la vie professionnelle ou à l'abandonner pour un temps. Aussi le salaire du mari n'a que peu d'influence sur la discontinuité de la vie professionnelle des femmes. Mais il en a certainement beaucoup sur les abandons définitifs de toute activité professionnelle.

VI. LA VIE HORS TRAVAIL - MENAGE, GARDE DES ENFANTS

1° Les taches ménagères

Tableau 82

Par qui est fait le ménage ?

Par vous seule	54 %
Par vous et votre mari	14
Par vous et une personne payée	5
Par vous et un membre de la famille	14
Par un membre de la famille	9
Autre solution	3
Sans réponse	1

On remarquera l'extrême rareté des aides ménagères payées. 5 % des femmes interrogées avaient une femme de ménage quelques heures par jour. Le nombre de celles qui avaient une domestique logée ne fait même pas 1 % des personnes interrogées.

Nous avons demandé par ailleurs quand, à quel moment et avec quelle fréquence elles faisaient le ménage ? Et combien cela leur prenait-il de temps chaque semaine ?

Tableau 83

Quand faites-vous votre ménage ?

Ne fait pas le ménage	16 %
Un peu tous les jours mais pas les jours de repos	10
Pendant les jours de congé uniquement	22
Tous les jours, congés compris	45
Quand j'ai le temps	3
Autre réponse	4

On voit que moins de la moitié des femmes qui travaillent font le ménage chaque jour.

Les jeunes font beaucoup plus rarement le ménage tous les jours, même au-delà de 21 ans : ainsi les 21 à 29 ans regroupent plus de la moitié de celles qui répondent : "Je fais le ménage quand j'ai le temps". Chez les plus de 60 ans, on retrouve une petite tendance à faire le ménage seulement quand on a le temps, ou bien seulement les jours de repos. Les célibataires font rarement le ménage : la très grosse majorité des jeunes célibataires vivent avec leur famille et laissent ce soin à leur mère. En revanche les travailleuses mères de famille font le ménage chaque jour.

Le temps passé hebdomadairement au ménage est moindre que ce à quoi on pouvait s'attendre. Nous n'avons imposé aucune indication de chiffres, les interviewées ont librement donné leurs estimations.

La durée moyenne de temps passé au ménage par nos interviewées est de 7 heures un quart par semaine.

Cette durée varie considérablement avec l'âge :

Tableau 84

Temps passé par semaine au ménage selon l'âge :

18 à 20 ans	3,61 heures
21 à 24 ans	5,24
25 à 29 ans	6,80
30 à 34 ans	8,79
35 à 39 ans	8,28
40 à 44 ans	8,72
45 à 49 ans	8,26
50 à 54 ans	7,93
55 à 59 ans	7,56
60 ans et +	8,27
Moyenne du total	7,14

Elle varie aussi selon le statut matrimonial : les célibataires ne font pas même 4 heures par semaine de ménage tandis que les veuves en totalisent 9,20 et les femmes mariées 8,83. De plus ce nombre d'heures hebdomadaires consacrées au ménage varie selon le nombre d'enfants :

De 5,15 heures pour les femmes sans enfant, il passe à 7,93 pour les mères de 1 enfant, puis 9,83 pour les mères de 2 enfants s'abaisse un peu ensuite pour retrouver des durées maximales pour les mères de 5 enfants et plus qui dépassent toutes les 11 heures $\frac{1}{2}$ par semaine. (Rappelons qu'elles sont fort peu nombreuses).

La femme passe d'autant plus de temps à son ménage que son horaire de travail professionnel est réduit (quelles que soient ses charges de famille).

Une différence significative apparaît entre les personnes qui travaillent à temps complet et qui ne consacrent en moyenne que 6,92 heures au ménage chaque semaine, et celles qui travaillent à temps partiel et s'y occupent pendant 9,81 heures en moyenne. Ce sont surtout les mères de famille nombreuse travaillant à temps partiel qui sont responsables de cette différence, mais aussi des veuves seules de plus de 50 ans.

De même, le temps consacré au ménage apparaît presque inversement proportionnel de la durée de la journée de travail : les personnes travaillant moins de 4 heures par jour consacrent 12 heures hebdomadaires à leur ménage. Celles qui travaillent moins de 6 heures dépassent encore les 8 heures un quart par semaine. Mais toutes celles qui ont des journées de travail professionnel de plus de 6 heures ne passent pas plus de 7 heures à 7 heures $\frac{1}{2}$ par semaine à leur ménage. Cette durée tombe même à 4 heures 64 pour celles dont les journées de travail professionnel dépassent 9 heures.

Ce temps passé hebdomadairement au ménage varie aussi selon que la femme est seule ou non pour faire face à ces obligations : Lorsque le mari aide, le temps ne diminue pas : 8,32 heures. Lorsqu'il y a une femme de ménage, il diminue : 6,49 heures par semaine. Quand c'est la mère de l'interviewée qui fait le ménage, elle-même n'y donne plus qu'une heure trois-quart par semaine en moyenne.

De 1,45 heure à plus de 11 heures de ménage hebdomadaire selon que l'on envisage une jeune fille vivant chez ses parents ou une mère de famille nombreuse, la différence est considérable. Or, nous le verrons, ce sont les jeunes filles qui se plaignent.

Les maris français aident-ils leurs épouses qui travaillent ?

Oui, souvent. Ou du moins les femmes mariées qui ont bien voulu répondre à cette question en témoignent. Car il y a eu beaucoup de "sans réponse" à cette question qui venait en fin d'entretien.

Tableau 85

Votre mari participe-t-il de manière habituelle :

Au ménage	19 %
A la lessive	5
Au repassage	2
A la vaisselle	23
A la cuisine	16
Aux courses	30
Aux soins des enfants	15
Aucune participation	15

Avec les "sans réponse" : 46 %, le total est supérieur à 100 en raison des réponses multiples.

Ainsi, au lieu de toujours demander si le mari aide à la vaisselle, ce que font un quart des maris semble-t-il, on devrait plutôt chercher les oiseaux rares qui repassent : 2 % seulement de maris aident au repassage. Il est remarquable que seulement 15 % des femmes qui ont répondu à cette question signalent que leur mari ne les aide aucunement. La liste qui était soumise dans le questionnaire ne mentionnait aucun des travaux domestiques que les hommes s'attribuent volontiers comme le bricolage, mais seulement des tâches réputées féminines. Si vraiment 85 % des maris "donnent la main" quelque peu à leur épouse qui travaille, la situation n'est pas mauvaise. Malheureusement le nombre élevé des personnes qui n'ont pas répondu à cette question interdit de transformer cette indication en affirmation.

2° La garde des enfants

Dans la population que nous avons étudiée, 41 % avaient des enfants présents à leur foyer. Ces enfants n'étaient pas tous de très jeunes enfants. Voici le nombre des enfants de nos interviewés et leurs âges :

96 avaient moins de 3 ans

70 de 3 à 5 ans

- 202 de 6 à 13 ans
- 68 de 14 à 17 ans
- 64 de 18 à 20 ans
- 42 21 ans et plus

On voit que le nombre d'enfants de 6 à 13 ans est assez important. Mais les problèmes de garde les plus aigus concernent bien sûr surtout les enfants de moins de 6 ans, qui étaient 166 aux foyers de nos interviewées.

Nous avons posé toute une série de questions aux mères sur la garde de leurs enfants. Sauf pour les mères d'enfants de moins de 3 ans pour une ou deux questions, dans tous les autres cas le nombre des "sans réponse" a été trop élevé pour que nous puissions donner ces résultats comme absolument fiables. Nous l'avons dit : 165 personnes ont interviewé ces femmes. Or la proportion de questionnaires où ces demandes à propos de la garde des enfants demeurent sans réponse est la même pour tous les enquêteurs. Ces questions venaient en fin de questionnaire. Elles étaient certainement compliquées. S'ajoutait peut-être à la fatigue, à l'embarras devant la complexité des questions, une certaine gêne de la part de la mère qui travaille à parler des enfants qu'elle laisse toute la journée. Nous tenions à faire ces réserves avant de donner le compte-rendu de ce qui apparaît dans les réponses recueillies.

a) La garde du plus jeune enfant durant la journée :
(13 % sans réponse)

Tableau 86

Comment est gardé votre enfant de moins de 3 ans durant la journée quand vous êtes au travail ?

Il est chez moi	13,5 %
Il est hors de mon domicile	24
La grand'mère le garde	25 %
Un autre membre de la famille	9
Une personne bénévole	3

Une personne payée	14,6 %
Une nourrice agréée de jour	15,6
Une employée de maison	1
Il est à la crèche	4,2
Il est en nourrice (au mois)	7,3
Autre cas	3

On notera l'importance de la grand'mère, qui intervient dans un cas sur quatre, en dépit de tout ce qu'on a pu dire et écrire sur l'effacement des grand-parents.

Pour les tout-petits de moins de 3 ans, la garde hors du domicile des parents est fréquente, plus encore que le pourcentage annoncé ci-dessus : il n'est en effet que d'additionner les solutions de garde qui contraignent à sortir l'enfant pour s'en apercevoir. Pour les enfants plus âgés, la garde hors du domicile intervient peu, parce qu'il y a le relais de l'école maternelle. Mais les tout-petits enfants dont les mères travaillent vont et viennent beaucoup entre leur domicile et leur lieu de garde.

Mais un autre trait frappe : 42,7 % des solutions indiquées sont des solutions payantes. Cette indication justifie pleinement la préoccupation d'une grande partie de l'opinion qui demande que la mère qui travaille puisse toucher une allocation de frais de garde (qui ne soit pas réservée, comme c'est le cas aujourd'hui, à une très petite minorité de foyers nécessiteux). Nous avons vu que la Française s'interrompt souvent de travailler à la naissance du second enfant : c'est bien sûr parce qu'elle désire rester auprès de ses petits qui la requièrent davantage. Mais on peut penser qu'en outre il y a des motifs économiques à cette résolution : la garde d'un bébé occasionne des frais que l'on ne peut aisément multiplier par deux. Le manque à gagner de la mère qui travaille devient alors considérable.

La crèche n'intervient que pour 4,2 % des cas : ce chiffre parle de lui-même. Il faut se rappeler que cette étude a été faite dans toute la France et la carence en crèches est encore plus nette en province et surtout dans les petites villes qu'à Paris. Toutefois il convient de noter

combien souvent le choix de la femme se porte vers la "personne payée" qu'elle soit ou non nourrice agréée. C'est que cette personne est le plus souvent une voisine, qu'ainsi elle a peu de chemin à faire avec l'enfant pour le lui donner, et surtout qu'elle connaît cette femme qui garde son bébé, l'endroit où son bébé est gardé, elle sait qu'elle peut y entrer quand elle veut, elle peut laisser à la gardienne ses consignes, ses observations, ses préoccupations au sujet de l'enfant. Elle ne se sent pas réellement coupée de son enfant comme lorsqu'il faut le laisser à la crèche, où on ne va pas au-delà du vestiaire, où on ne connaît pas toujours le personnel qui s'occupe du bébé.

La solution de la nourrice au mois qui est pourtant fort couteuse conserve un caractère populaire (en ce sens qu'elle reste circonscrite à certaines couches populaires). Dans notre échantillon les enfants en nourrice au mois ne sont pas des enfants de mères célibataires ou de femmes seules (à part 2 cas). Ce sont des enfants de couples mariés de milieu simple.

Les remarques que nous avons faites jusqu'ici concerne la garde du premier enfant, quand il a moins de 3 ans. (1) Pour les enfants suivants, 2èmes, 3èmes ou 4èmes de la famille, quand ils ont moins de 3 ans, la garde hors du domicile est beaucoup plus rare. Il semble qu'à partir du 2ème enfant la famille adopte un mode de vie différent, davantage centré sur l'existence de ces enfants. La grand'mère ou la personne qui garde le petit dernier le fait au domicile des parents.

(1) La garde des enfants de 3 à 6 ans qui ne vont pas à l'école maternelle s'effectue selon les mêmes schémas ; mais 80 % des enfants de 3 à 6 ans de notre échantillon allaient à l'école maternelle, aussi avons-nous surtout considéré ceux-là.

b) Garde des enfants d'âge scolaire le matin avant la classe :

Pour les enfants de 3 à 6 ans, une variété extrême de solutions apparaît. C'est sans doute la difficulté d'expliquer ces modalités variables et compliquées qui a découragé certaines femmes de répondre (encore que les "sans réponse" ne soient pas trop nombreux ici). La mère s'occupe déjà plus souvent du petit de 3 à 5 ans avant l'heure de la maternelle : 17 % des cas, ou le père seul : 7 % des cas. Mais ce sont les autres membres de la famille en particulier les grands-parents qui jouent le plus souvent ce rôle (22,8 %) quand la mère travaille. Une "personne engagée par vous" intervient dans 12 % des cas. Mais on demeure perplexe devant les 12 % de cas où il est répondu : "pas de garde". On se demande si la question a été bien comprise ? Peut-être le mot "garde" a-t-il été interprété comme désignant une personne, et la mère qui venait de désigner la grand'mère comme s'occupant de l'enfant le matin après son propre départ pour le travail a pu ajouter "pas de garde" (les réponses multiples étaient bien entendu possibles). De plus on peut imaginer aussi que "pas de garde" a pu signifier pour certaines "pas de problème de garde". Toujours est-il qu'il eût été préférable de poser la question sous la forme : "L'enfant reste-t-il seul ?" car on demeure troublé à l'idée que dans 12 % des cas les mères d'enfants de 3 à 6 ans allant en classe ont répondu que le matin avant la classe il n'y avait "pas de garde" auprès de leur enfant.

Les enfants de 6 à 14 ans, avant la classe, le matin, sont surtout gardés par leur mère elle-même, qui assure le départ pour l'école. La grand'mère n'intervient plus que dans 10 % des cas et la voisine dans 7 %. Il y a davantage encore d'enfants non gardés ("pas de garde"), en chiffres exacts 60 enfants de notre échantillon sont dans ce cas : il faut espérer qu'ils sont plus près de 14 ans que de 6 ans et que le décalage entre le départ de leur mère pour son travail et leur propre départ pour l'école ou le collège n'est que de quelques minutes. C'est ce qui ressort de l'examen des questionnaires : lorsque la mère répond "pas de garde" elle débute son travail à la même heure (ou un peu plus tard) que celle où les établissements scolaires ouvrent leurs portes.

c) Garde à l'heure du déjeuner

Les plus jeunes des enfants scolarisés (les 3 à 6 ans qui vont à la maternelle) sont pris en charge par une autre personne que la mère dans 30 % des cas (surtout la grand-mère 13 % mais aussi d'autres membres de la famille, une personne payée pour cela, ou une voisine). La mère assure le repas de l'enfant dans 22 % des cas et le père dans 8,6 %. D'autre part 18 % restent à la cantine de la maternelle les jours de classe.

Pour les plus grands 6 à 14 ans, la cantine joue un rôle plus important : un cas sur trois, mais la mère aussi assure plus souvent le repas de cet enfant plus débrouillé et plus rapide. Tout se passe en somme de manière relativement paradoxale : le tout-petit, qui a le plus besoin d'aide constante et de surveillance est celui qui voit le moins sa mère car il est le plus souvent gardé hors du domicile ; puis l'enfant de 3 à 6 ans est davantage chez lui mais par exemple pour le déjeuner sa mère ne peut le faire manger que dans 22 % des cas, et s'il ne va pas à la cantine, elle trouve quelqu'un pour le faire manger. En revanche les enfants plus grands, qui savent manger plus vite le même repas que leurs parents et ne nécessitent pas de surveillance aussi étroite, la mère s'en occupe elle-même à la pause de midi dans un nombre important de cas (30 %).

Les 2èmes, 3èmes et 4èmes enfants vont davantage à la cantine que les enfants uniques.

d) Garde après la fin de la classe :

A nouveau, pour les 3 à 6 ans on trouve un éparpillement de solutions variées. Ils vont souvent, après la maternelle, chez une grand-mère, une tante, une voisine qui les garde jusqu'au retour de la mère. (Pour 4 % il a été répondu : "pas de garde" ?)

Dans 7 % des cas, ils restent à la garderie scolaire jusqu'à ce que leur mère ait fini son travail.

Pour les enfants d'âge scolaire, 6 à 14 ans, les autres membres de la famille, voisine, personne payée assurent leur garde dans un cas sur trois. La mère elle-même se trouve là pour accueillir l'enfant dans 15 %

des cas, le père s'en occupe dans 7 % des cas. 4 % des enfants de cet âge sont en pension. Mais il demeure qu'une importante minorité n'ont "pas de garde" après la classe : est-ce qu'il n'y a pas lieu de les garder, ou est-ce que ces enfants de 10 ou 11 ans demeurent seuls jusqu'au retour de la mère ? La réponse "pas de garde" correspond ici à 50 enfants, âgés de 6 à 14 ans.

Nous avons pris le soin de poser la question de la manière suivante : "Votre enfant (ou vos enfants) est-il gardé habituellement après la classe et jusqu'à votre retour ? Si oui, par qui ?" Pour répondre : "pas de garde", après de telles précisions, il faut bien que l'enfant soit seul. En ce cas, nous ne saurions trop recommander une enquête approfondie sur ce seul sujet : la garde des enfants. Il apparaîtrait peut-être que ces cas sont circonscrits aux familles où la mère travaille, mais peut-être sont-ils plus nombreux encore.

e) Garde des enfants pendant les grandes vacances :

Les solutions familiales sont préférées. Les colonies de vacances, camps, etc. jouent un rôle à partir de 10 ans (51 cas) mais les père et mère s'arrangent plus souvent pour garder leurs enfants pendant les vacances scolaires (131 cas) ou pour les confier à la famille proche (108 cas). Les petits (moins de 6 ans) sont plus souvent confiés une partie du temps à la famille d'un des parents ou, à d'autres personnes, surtout les moins de 3 ans. Encore une fois on remarque que la mère s'occupe davantage de l'enfant d'âge scolaire que du bébé quand elle travaille. Les soins nécessités par le bébé l'amène à trouver des solutions qu'elle abandonne lorsque l'enfant grandit et devient plus facile à garder. Les 2^e, 3^e et 4^e enfants vont plus souvent en colonie de vacances que les enfants uniques.

Quand les enfants ont entre 3 et 14 ans, les formules de vacances en famille sont préférées dans 66 % des cas. Quand les enfants ont plus de 14 ans, les vacances familiales ne concernent plus que 35 % d'entre eux.

Le nombre des enfants de 6 à 14 ans sans garde pendant les vacances s'élève à 20 cette fois encore (10 % de leur groupe d'âge).

f) Garde de l'enfant durant sa dernière maladie :

Si l'on considère tous les enfants de quelques mois à plus de 21 ans, les solutions adoptées durant la dernière maladie de l'enfant ont été les suivantes :

Tableau 87

Garde de l'enfant (tous âges mélangés) durant sa dernière maladie :

La mère, en congé	20 %
Le père, en congé	2,5
Un membre de la famille	22,5
Une voisine ou autre personne	5
Une infirmière ou garde-maladie	-
Une aide-familiale	-
Une personne engagée par vous	5
Pas de garde	12,5
Sans réponse	7,5

La réponse "pas de garde" concerne principalement des enfants de plus de 14 ans. Mais 18 enfants de moins de 14 ans sont cependant dans ce cas.

Le tableau 87 montre avec une grande évidence la différence de comportement de la mère et du père dans le cas où un enfant est malade : la mère est demeurée en congé près de son enfant dans 111 cas, et le père dans 11 cas seulement!

Le recours à l'aide-familiale semble inconnu : un seul cas en tout et pour tout.

Ainsi sur 532 femmes qui travaillent et qui ont au moins un enfant présent au foyer, 111 ont dû, lors de la dernière maladie de leur enfant, prendre un congé pour le garder. C'est une chose bien naturelle, mais il serait tout de même plus naturel encore que ce congé lui soit payé, et qu'il en soit de même pour le père qui voudrait, ce qui serait souhaitable parfois, remplacer sa femme au chevet de l'enfant.

QUELQUES ASPECTS DE LA GARDE DES ENFANTS :

Les solutions qui permettent de garder le petit enfant chez soit sont plutôt pratiquées par les femmes qui gagnent plus de 1.000 F par mois. Paradoxalement, la nourrice au mois ou la nourrice de jour, solutions coûteuses, sont choisies par les femmes dont les salaires sont les plus bas.

Le rôle, important, de la grand'mère est indépendant du salaire de la mère.

La plupart des mères de jeunes enfants travaillent très près de leur domicile. Mais celles qui doivent faire un trajet de plus d' $\frac{1}{2}$ heure pour se rendre à leur travail ont davantage tendance que les autres à faire garder leur enfant hors de leur domicile (la nourrice au mois par exemple).

Les femmes qui ont des journées de travail de moins de 8 heures gardent davantage leurs enfants à leur domicile avec l'aide d'une grand'mère ou d'une parente. Quand la mère travaille 8 h par jour, l'enfant très jeune est davantage confié à la grand'mère chez cette dernière, ou à une nourrice de jour.

En ce qui concerne les enfants d'âge scolaire qui demeurent à un moment ou à un autre sans garde, leurs parents se distribuent selon toutes les tranches de salaires, indifféremment. Ni le salaire de la mère, ni le salaire du père ne semble avoir une influence déterminante.

En revanche on peut noter que les mères qui travaillent avec des horaires coupés laissent plus fréquemment que d'autres leurs enfants d'âge scolaire sans garde le matin avant la classe. Le père joue un rôle plus important dans ces cas où la mère a un horaire particulier (horaire coupé ou par équipes successives).

Peut-on lire ce chapitre sans tristesse ? Peut-on lire ces chiffres sans imaginer ces enfants qui attendent leur mère, ces jeunes femmes qui n'auront pas connu jour après jour le développement de leur bébé, ces angoisses, ces acrobaties de chaque jour, ces trajets par tous les temps, un petit dans les bras, ces impatiences, ces remords, ces larmes ?

Améliorer les équipements sociaux d'accueil pour les tout-petits, les multiplier, les ouvrir sur l'extérieur, les humaniser, - c'est un devoir urgent de la part d'un pays qui se veut avancé, et ceci aussi bien pour ces tout petits qui ont droit à une éducation harmonieuse et chaleureuse que pour leurs mères angoissées souvent. Mais, même si ces équipements sont tout ce qu'on peut attendre d'eux - il n'en demeurera pas moins une souffrance, un déchirement pour bien des femmes et pour bien des enfants. Il n'y a pas de solution parfaite au problème de la mère qui travaille et qui a de jeunes enfants. Ni la "commune", ni la crèche idéale ne parviendront à satisfaire les besoins profonds des jeunes enfants et des jeunes mères dans leur majorité. Tant mieux pour les unes qui s'en arrangent sans problèmes. Elles existent. Mais il ne sert de rien de les prendre pour seuls exemples et de voiler les problèmes des autres. On peut améliorer beaucoup ces problèmes, on ne peut pas affirmer qu'on va les résoudre tous. En tout cas, se contenter de dire que la mère "n'a qu'à" ne pas travailler est bien la pire des attitudes. Si elle le fait c'est qu'elle en a besoin et qu'elle en a le droit, et il convient de l'aider plutôt que de la condamner, ce qui augmente encore son inquiétude en la compliquant de culpabilité.

Cette culpabilité, nous allons la sentir percer dans les réponses aux questions ouvertes que nous avons posées aux mères de famille : "Que pensent vos enfants du fait que vous travaillez?" Mais nous allons aussi mesurer que si certaines années sont difficiles à passer, ensuite il y a une certaine fierté à l'endroit de ses enfants de pouvoir travailler pour eux, et un certain apaisement né de l'habitude.

VII. CE QUE PENSENT LES ENFANTS ET LE MARI

QUE PENSE VOTRE ENFANT (OU VOS ENFANTS) DU FAIT QUE VOUS TRAVAILLEZ ?

Nous avons laissé cette question tout à fait ouverte. Les mères qui travaillent y ont répondu librement, de la manière qu'elles ont choisie, avec les termes qui sont les leurs. Nous avons regroupé ensuite ces réponses selon douze catégories qui apparaissaient nettement. Pour certaines le nombre de femmes qui exprimaient ce type de réponse n'était pas suffisant pour parvenir à 1 % du total : c'est pourquoi leur formule ne correspond à aucun pourcentage dans le tableau ci-dessous mais tout de même cette opinion ou ce cri du coeur a été exprimé par quelques femmes.

Tableau 88

Que pense votre enfant (ou vos enfants) du fait que vous travaillez ?

(Toutes les questions et les réponses étaient formulées à la fois au pluriel ou au singulier, au masculin et au féminin pour prévoir tous les cas. Pour plus de simplicité nous avons ici rédigé les réponses regroupées au masculin singulier).

Il n'est pas content, en souffre aimerait que je reste à la maison	27,5 %
Il est indifférent, habitué, n'en souffre pas	25
Il est trop petit pour dire ce qu'il en pense	17,5
Il exprime son regret de manières diverses de temps en temps	10
Il est content, ravi	10
Il a eu du mal à s'y faire	5
Il aime être gâté grâce à mon salaire	5
Je ne sais pas ce qu'il en pense	5
Tout se passe bien, j'arrive à tout concilier car j'ai un bon arrangement	5
Il sait que c'est pour lui que je travaille	2,5
C'est moi qui décide de toute façon	-
Je suis meilleure mère parce que je travaille, il sait ça	-

(Les % sont données sur le nombre de femmes qui ont un enfant au moins présent au foyer, et non sur la totalité de l'échantillon).

On lira entre les lignes... Ce n'est pas l'enfant qui parle, c'est sa mère. Tantôt elle cherche à se justifier, se réconforter. Tantôt elle ne veut pas savoir. Tantôt elle se culpabilise et souffre pour son enfant peut-être plus que lui-même. Le moins qu'on puisse dire est que, dans la majorité des cas, elle n'est pas à son aise devant un tel problème, qu'elle le grandisse ou le minimise.

Que pense votre mari du fait que vous travaillez ?

Une question semblable, évoquant cette fois la réaction du mari est posée à toutes les femmes mariées n'a pas provoqué le même trouble. Loin de là.

L'impression générale que l'on retire de la lecture et de la classification de toutes les réponses parfois pittoresques qui ont été librement formulées à cette question est que ce qui fut longtemps le gros problème toujours mis en avant, le grand sujet de conversation et de conflits est, en France, en voie de liquidation. Les maris se sont habitués, ou bien les femmes se sont habituées et ont habitué leurs maris à considérer leur travail comme une donnée normale de leur vie. En tout cas une certaine barrière a été franchie. A moins que les discussions à ce sujet n'aient été surtout circonscrites au milieu bourgeois, et que donner la parole à un important échantillon de toute la population féminine salariée ne soit l'occasion de tempérer les opinions que l'on pouvait se faire en généralisant les difficultés d'un certain milieu en proie au changement. Car les femmes des couches populaires ont toujours travaillé...

Quoiqu'il en soit, le mari français n'est pas aussi crispé sur ses prérogatives de pourvoyeur unique du foyer et le souci de son confort d'époux gâté que certains le croient. Les maris italiens mais aussi les maris néerlandais par exemple sont beaucoup moins ouverts sur ce point que les maris français. Enfin, on jugera de l'importance considérable des justifications purement économiques.

On sent, à travers les réponses, flotter la résignation des maris qui "n'aiment point trop ça", mais s'y font, tant pour l'argent - surtout - que parce qu'ils constatent que leur femme aime ça, ou que "de nos jours la femme doit travailler".

De leur côté les femmes, gentilles, trouvent naturel que le mari ait des regrets, ne se raidissent pas dans une attitude de brimées qui se révoltent, mais elles imposent leur volonté tranquillement.

Mais encore une fois, les déterminations volontaires, les "choix" préférentiels, les justifications valorisantes sont bien rares à côté de l'acceptation d'un destin, d'un destin semblable : "faut bien" qui soutend bien des réponses ambiguës.

Tableau 89

Qu'est-ce-que votre mari pense du fait que vous travaillez ?

Il est content pour l'argent, apprécie mon salaire	24 %
Il est content, il aime ça	22
Aimerait mieux <u>pour lui</u> que je reste à la maison	20
Il est habitué, trouve ça normal, pas de problème	16
Il est bien obligé de toute façon	10
Je n'en sais rien, je ne lui ai jamais demandé	8
Il sait que pour moi c'est mieux de travailler	6
Il est contre, pas content du tout	6
Il s'en fiche, ça lui est indifférent	4
Aimerait mieux <u>pour moi</u> que je reste à la maison	4
Au début contre, maintenant pour	4
Au début pour, maintenant contre	-

Total supérieur à 100 en raison des réponses multiples.

Par quels facteurs l'avis du mari est-il influencé ?

Les maris qui sont "contre" le travail de leur femme ont des épouses qui n'ont pas dépassé le CEP.

En revanche on voit s'élever le pourcentage de maris contents, ravies de voir leur femme travailler (de 8 % à 24 %) au fur et à mesure que s'élève le niveau d'éducation de l'épouse.

La femme qui n'a que son CEP affirme avoir un mari qui certes apprécie son salaire, mais qui désirerait, pour lui, pour son confort, que sa femme demeure au foyer.

La femme qui a un diplôme d'études supérieures (ou seulement un baccalauréat) dit que son mari est satisfait qu'elle travaille, sans négliger d'apprécier aussi son salaire.

Les maris sont "contents" que leur femme travaille quand elle n'a pas d'enfant, ou qu'elle en a un, ou deux, mais jamais au-dessus. Les pères de famille sont même souvent "contre", carrément ; un sur trois de ceux qui ont 2 enfants.

Plus la femme gagne d'argent, plus souvent elle déclare que son mari est "habitué, trouve normal qu'elle travaille, n'a pas de problème", ou encore qu'il "aime ça, et est content". Ce démarrage de la satisfaction des maris s'opère au-dessus de 1.200 ou 1.300 F mensuels gagnés par l'épouse.

Quand la femme gagne plus de 1.800 F par mois, il n'y a plus de mari "contre", non plus que de mari qui déclare que "ce serait mieux pour toi, moins fatigant, de rester à la maison", non plus que de mari "qui s'en fiche et est indifférent". Il ne reste alors que des maris satisfaits, dont quelques uns concèdent que "ça convient à leur femme de travailler"...

VIII. POURQUOI TRAVAILLENT-ELLES ? QU'EN PENSENT-ELLES ?

MOTIVATIONS ET OPINIONS

Et les principales intéressées, que pensent-elles du fait qu'elles travaillent ? Et tout d'abord, pourquoi travaillent-elles ?

Cette question a souvent été posée à différents groupes de femmes. Les résultats sont toujours les mêmes : les raisons économiques dominent si largement que les autres ne semblent presque jouer aucun rôle, ou bien marginal. Mais si l'on demandait à des hommes pourquoi ils travaillent - cette idée semble curieusement saugrenue, comme si tout le monde savait d'avance le résultat ou bien que, comme il n'y a pas de problème, c'est-à-dire pas de choix possible, il n'y a pas de question - certainement une écrasante majorité répondrait également que c'est pour gagner leur vie et celle de leur famille, pour l'argent en somme. Les raisons économiques féminines n'ont rien d'original. De plus, elles en masquent souvent d'autres. En effet, certaines femmes éprouvent encore quelque honte à avouer qu'elles aiment travailler, et encore plus qu'elles goûtent l'indépendance que leur salaire leur confère. Alors elles se réfugient derrière la motivation qui semble la plus indiscutable et la plus altruiste : "si je travaille, c'est pour "aider" les autres, mon mari, mes enfants, à avoir une meilleure vie. Au fond je gagne de l'argent, en d'autres temps j'aurais élevé des poules, tricoté les chaussettes, fait des conserves et des confitures, vendu mon beurre - pour les mêmes raisons, pour eux, parce que c'est le devoir d'une femme d'aider sa famille. Si je suis salariée, c'est que les moyens d'aider les siens ont changé. Pas la motivation."

C'est à cause du rôle d'écran que peuvent jouer les raisons économiques (1) que nous avons demandé à nos interviewées de donner trois réponses successivement : 1ère raison, 2ème raison, 3ème raison. Voici le tableau de leurs réponses. On constatera qu'une minorité relativement importante (14 % pour la 2ème raison, 29 % pour la 3ème) n'a pas eu le cou-

(1) par exemple voir L'image de la femme dans le monde moderne par P.-H. Chombart de Lauwe et alii, Centre national de la recherche scientifique, Paris.

rage ou l'imagination de trouver trois raisons différentes et s'est contentée d'une. En dépit de cela, il est intéressant de voir l'émergence de certaines raisons au 2ème et 3ème tour.

Tableau 90

Pourquoi travaillez-vous principalement ? Et ensuite ? Et ensuite ?

Raisons	1°	2°	3°
Par nécessité (seule, chef de famille)	41 %	2 %	2 %
Salaire du conjoint insuffisant	18	8	4
Raisons économiques précises (achat maison, etc)	7	16	11
Amélioration du niveau de vie (plus de confort)	18	32	17
Par goût, par intérêt pour ce que je fais	5	11	10
Pour épargner, pour avoir de l'argent devant moi	1	5	13
Pour avoir un salaire à moi (indépendance)	8	10	11
Autres réponses	2	2	3
Sans réponse	-	14	29

Certes notre raisonnement était juste, et notre subterfuge a bien fonctionné, puisque l'on voit doubler au 2ème choix et au 3ème choix les raisons non économiques : "Je travaille par goût pour ce que je fais", et augmenter aussi la motivation d'indépendance. Mais, à dire vrai, quelle victoire à la Pyrrhus! Car le surgissement au 2è et au 3è tour de la même question de nouveaux motifs économiques est bien plus frappant encore. Surtout ces 32 % qui répondent alors qu'elles travaillent pour l'amélioration du niveau de vie, pour plus de confort. La société de consommation est loin d'être condamnée car elle est loin d'avoir épuisé chez les travailleurs le désir légitime de sauter d'un cran, de sortir de la pauvreté ou de la simplicité et de goûter au confort, à plus de confort.

1° Motivations selon l'âge et le statut matrimonial :

Bien entendu seules les femmes mariées ont répondu qu'elles travaillaient parce que le salaire de leur mari était insuffisant (environ une sur trois d'épouses a donné cette raison). Pour les femmes mariées de plus de 60 ans (dont le mari est souvent déjà à la retraite) la raison devient encore plus fréquente et une sur deux choisit cette réponse : la retraite du mari est insuffisante.

Ce sont les femmes plus jeunes qui donnent des motivations non économiques : désir d'indépendance, d'avoir un salaire à soi à dépenser pour les jeunes célibataires de moins de 21 ans, goût du travail accompli pour les mariées de 21 à 35 ans.

Les femmes non mariées de 55 à 60 ans répondent toutes, sans exception, qu'elles travaillent par nécessité.

Seules les femmes mariées répondent qu'elles travaillent pour réaliser un achat important : un logement, une voiture, ou pour permettre aux enfants de poursuivre leurs études.

2° Motivations et régime de travail :

C'est parmi les travailleuses à temps complet que l'on trouve la plus forte proportion de femmes qui donnent des raisons non économiques (par goût ou par besoin d'indépendance) à leur travail.

Les travailleuses à temps partiel se répartissent en deux groupes : les personnes âgées qui répondent qu'elles travaillent par nécessité ; et les femmes mariées qui travaillent car le salaire de leur mari est insuffisant ou pour améliorer le niveau de vie.

3° Motivations et absences

On ne peut certes pas extrapoler à partir d'absences durant le seul mois précédant l'enquête, qui peut avoir été particulier pour de multiples raisons. Toutefois il apparaît que les personnes qui ont donné en premier choix des raisons non économiques (goût pour le travail ou désir d'indépendance) sont celles qui ont eu le moins d'absences (90 % ne se sont pas absentées) tandis que celles qui disent travailler parce que le salaire de leur mari est insuffisant sont responsables de davantage d'absences que la moyenne (80 % ne se sont pas absentées).

4° Motivations et fonctions exercées :

Ce ne sont pas forcément les femmes qui ont les plus médiocres salaires qui répondent qu'elles travaillent par nécessité. Cette réponse est plus typiquement une réponse de cadre célibataire ou divorcée, encore qu'elle soit bien sûr fréquente (près de 50 %) chez les femmes des services et chez les manoeuvres (46 %).

C'est dans les professions difficiles de l'industrie, celles qui paient pourtant mal pour un horaire relativement lourd, que se trouvent les plus hauts pourcentages de femmes qui déclarent travailler parce que le salaire de leur mari est insuffisant. Lui-même est souvent ouvrier.

Quelles femmes travaillent surtout par goût, par intérêt pour ce qu'elles font ? Les enseignantes, les infirmières et les employées de bureau.

On demeure surpris de s'apercevoir que celles qui travaillent surtout par indépendance, pour avoir un salaire à elles sont surtout les OS, les sténodactylos et les vendeuses : en un mot les jeunes filles, celles qui n'ont pas tant envie d'avoir une vie professionnelle que de gagner de quoi se payer les distractions et les vacances qu'elles désirent et que leurs familles modestes ne peuvent leur accorder. Le désir d'indépendance vis à vis des parents, par le moyen du salaire, même le plus misérable, est bien plus fort que le désir d'indépendance vis à vis de l'époux.

On retrouve la motivation classique de la femme mariée des "milieux intermédiaires" (concept plus large que celui de "petite bourgeoisie"), à savoir : "Je travaille pour l'amélioration du niveau de vie, pour avoir plus de confort", surtout dans les métiers de bureaux : sténodactylos, caissières, comptables; du commerce : vendeuses et cadres moyens du commerce ; et chez les auxiliaires médicales.

TOUT COMPTE FAIT, ETES-VOUS SATISFAITE DE TRAVAILLER ?

Quelles que soient ses fonctions, son salaire, sa situation de famille, ses horaires ou ses vacances, la femme qui travaille a bien une opinion sur son travail et sur sa situation de travailleuse. C'est pourquoi, pour finir, nous avons demandé à chacune si elle était satisfaite ou mécontente de ce

qu'elle faisait ; car c'est à elle qu'il appartient en priorité de juger, et non à l'observateur scientifique ou non. C'est également à elle, à chacune d'elle qu'il appartient de conclure pour ce qui la concerne.

Tableau 91

Tout compte fait êtes-vous satisfaite ou mécontente de ce que vous faites actuellement ?

Très satisfaite	34 %
Assez satisfaite	55
Assez mécontente	8
Très mécontente	2
Sans réponse	1

La lecture de ce tableau donne à qui le lit après tout ce qui précède un choc aussi net que le résultat de l'évaluation des salaires. On demeure incrédule. Or non seulement les femmes interrogées n'ont été aucunement influencées pour tenter de leur faire exprimer une satisfaction (à laquelle nous ne nous attendions nullement) mais encore cette question venait après tant d'autres qui lui avait permis de dresser un tableau complet de sa situation qu'on aurait pu penser que cet effort d'inventaire l'aurait conduite à un jugement sévère.

Au contraire, c'est la satisfaction massive.

Heureusement, nous avons ajouté une possibilité pour la femme de s'exprimer librement, une question ouverte qui permet de compléter et d'explicitier les prises de position du tableau 91.

La question était présentée en ces termes :

"Tout compte fait, êtes-vous satisfaite de travailler ?" et il était recommandé aux enquêteurs de bien faire parler l'interviewée.

Nous avons dépouillé ces raisons de la satisfaction ou du mécontentement, dans leur forme spontanée. Nous les avons rangées, selon leur contenu, en 22 rubriques différentes. Il n'y avait pas de "sans réponse". Tout le monde avait répondu et personne n'a répondu "je ne sais pas, je ne peux pas me prononcer". Ceci est en soi remarquable. Les instituts de sondage ont

l'habitude de toujours trouver une forte minorité de femmes qui "ne se prononcent pas" sur la plupart des problèmes qu'on leur soumet. C'est pourquoi il est intéressant de noter que toutes, ici, se sont prononcées, parce que, justement, elles étaient impliquées et passionnées.

Avant de ranger les réponses selon les différentes rubriques qui apparaissent, nous avons noté si la réponse commençait par "oui", ou par "non". On trouvera ici 2 % de femmes non satisfaites de travailler de plus à la question fermée précédente, qui leur demandait si elles étaient satisfaites "de ce qu'elles faisaient au moment de l'enquête."

Tableau 92

Tout compte fait êtes-vous satisfaite de travailler ? Pour quelles raisons ?

Oui	73 %
Non	12
J'aime mon travail	37 %
Si je m'ennuierais à la maison, j'ai un besoin d'activité	20
C'est une nécessité économique	18
Il y a une bonne ambiance, j'ai de bons patrons, de bons camarades	16
J'aime les contacts humains que me permet mon travail	15
Je travaille dans de bonnes conditions : horaires, salaire, proximité, etc.	14
Ca me permet d'améliorer le niveau de vie	14
Mes conditions de travail sont mauvaises	12
Je suis trop fatiguée, c'est trop pénible	11
J'aime l'indépendance et la liberté que procure le fait de travailler	8
J'ai besoin de m'affirmer, de me réaliser d'être utile par mon travail	4
Je préférerais rester à la maison	4
Il vaudrait mieux s'occuper des enfants	3
Besoin de sécurité, crainte du chômage	3
Elargissement de l'horizon, changement	3
Les femmes ne devraient pas travailler, le mari devrait gagner assez	2
Les femmes doivent travailler comme les hommes	1
Autres cas	1

Total supérieur à 100 en raison des réponses multiples.

1° Satisfaction et absentéisme :

Rappelons que nous avons déjà donné cette corrélation exemplaire (voir page 136, tableau 64) qui montre que les femmes qui se déclarent mécontentes de leur travail s'absentent considérablement plus que celles qui se déclarent satisfaites.

Celles qui ont eu le plus grand nombre d'absences durant le mois précédant l'enquête sont celles qui déclarent :

- que le mari devrait gagner assez
- qu'il y a une mauvaise ambiance à leur travail
- que leur travail est pénible
- qu'elles préféreraient être à la maison.

Celles qui se sont le moins absentées sont celles qui déclarent :

- que leur travail leur élargit l'horizon
- qu'elles se sentent utiles par leur travail
- qu'elles aiment leur travail
- qu'elles aiment les contacts humains.

2° Satisfaction et statut civil :

Les mécontentes, peu nombreuses, sont principalement des célibataires.

Tableau 93

Satisfaction et état-civil

	Célibataires	Veuves	Mariées
Très satisfaites	31,5	33,9	34,6
Assez satisfaites	54,4	56,9	55,1
Assez mécontentes	8,4	7,3	7,5
Très mécontentes	4,2	-	1,6

3° Satisfaction et âge

Plus la femme est âgée, plus elle est satisfaite, pourrait-on résumer. Pourtant si le nombre (très faible rappelons-le) des "très mécontentes" se concentre chez les très jeunes (18 à 21 ans surtout) et les jeunes (21 à 25 ans), après 60 ans on trouve à nouveau quelques rares femmes très mécontentes.

Mais les jeunes filles forment assurément le principal contingent des mécontentes.

Entre 25 et 30 ans un tiers des femmes se disent "très satisfaites" ; entre 30 et 60 ans cette proportion monte à 40 %, pour décroître ensuite.

4° Satisfaction et nombre d'enfants :

Paradoxalement, il apparaît que les femmes qui ont des enfants sont plus souvent que celles qui n'en ont pas "très satisfaites de travailler", se déclarent "très satisfaites" :

32 % des femmes sans enfant
34,5 % de celles qui ont un enfant
33,8 % de celles qui ont deux enfants
45 % de celles qui ont trois enfants, etc.

Combien de mécontentes (assez ou très mécontentes) regroupent les mères de famille ?

8 % pour les mères de 1 enfant
10 % pour les mères de deux enfants
6,7 % pour les mères de trois enfants et +

alors que les femmes sans enfants comptent 11,5 % de mécontentes.

On retrouve la même tendance en étudiant la satisfaction selon le nombre d'enfants présents au foyer : la satisfaction est plus grande chez les femmes sans enfants.

5° Satisfaction et salaire de la femme :

La liaison ici est logique : plus le salaire est élevé, plus grand est le pourcentage de celles qui se disent très satisfaites :

23 % de femmes qui gagnent moins de 900 F se disent "très satisfaites" (ce qui est déjà bien surprenant!). Ce pourcentage monte à 40 % et même à 50 % pour toutes les interviewées dont le salaire dépasse 1.700 F par mois.

de femmes "très satisfaites" décroît quand l'entreprise emploie plus de monde :

- Moins de 200 travailleurs : plus de 35 % de très satisfaites
- 200 à 500 travailleurs : 30 % de très satisfaites
- 500 à 1.000 travailleurs : 29 % de très satisfaites
- Plus de 1.000 travailleurs: 13 % de très satisfaites.

13° Satisfaction de la femme et opinion du mari :

Les femmes elles-mêmes très satisfaites ont une nette propension à déclarer leurs maris "contents" qu'elles travaillent, bien "habitués", ayant compris que "pour moi c'est mieux de travailler".

La corrélation apparaît très forte entre la satisfaction de la femme qui travaille et celle qu'elle attribue à son mari face à son activité, ou entre le mécontentement de la femme dans son travail à elle et celui qu'elle rapporte être l'avis de son mari, un mari généralement "pas d'accord pour que la femme travaille, qui aimerait mieux que je reste à la maison".

Maintenant le problème est : qui influence qui ? Une femme ravie de travailler peut-elle faire oublier à son mari les petits inconvénients qui découlent pour lui de l'activité de sa femme, au point d'influencer son opinion ? Ou bien l'accord d'un mari accomodant ou appréciant vivement que sa femme rapporte un salaire de plus à la maison peut-il parvenir à faire voir la vie en rose à celle-ci ?

En tout cas les femmes qui déclarent se sentir utiles du fait de leur métier ont des maris qui pensent "que c'est mieux pour elles de travailler", et celles qui jugent que "les femmes ne devraient pas travailler" ont des maris qui pensent de même.

Si on prend les tris dans le sens inverse, on voit que les maris "contents" que leur femme travaille ont des épouses pleines de "besoin d'activité", "aimant leur travail", et les "contacts humains". Les maris furieux ont des femmes tristes qui travaillent "pour améliorer le niveau de vie", mais "dans de mauvaises conditions".

Les maris qui aident au ménage, pour finir, se prononcent en général contre le travail de la femme, soit qu'ils la plaignent, soit qu'ils se plaignent eux-mêmes. Les maris contents que leur femme travaille l'aident peu au ménage, mais elle est quand même satisfaite...

IX. CONCLUSION

La lecture d'un compte-rendu d'enquête est un exercice à la fois difficile et stimulant.

Difficile, parce que tout déchiffrement systématisé de la réalité sociale l'est ; parce qu'il n'est pas aisé de constamment "penser au pluriel", en groupes, en pourcentages, en pourcentages de pourcentages, des êtres humains et leurs problèmes ; et cette faculté n'est guère éduquée par notre information qui dépense justement tant d'efforts et de talent pour "personnaliser" les faits sociaux, et les transformer en cas prétendus types et, vite, en "récits". Difficile aussi parce qu'habitué, rompu aux messages chargés d'intentions, aux pamphlets, à l'expression forte des opinions et des contestations qui, elle, globalise, généralise - on cherche l'auteur, on cherche ses intentions cachées, on cherche un sens, afin de savoir si on est "pour" ou "contre".

Or, de même qu'il n'y a pas un personnage, une héroïne sur laquelle se projeter, mais 1.300 qui en représentent par procuration 6.000.000, de même il n'y a pas une pensée dominante et à la limite pas d'auteur, mais des constatations, parfois convergeantes, parfois contradictoires, de ce qu'on dit les autres. On ne peut pas réduire ces autres à un auteur porte-parole. Elles demeurent elles-mêmes, au pluriel, et si l'on n'est pas d'accord avec elles, ou avec partie d'entre elles, il est bien inutile de leur en vouloir. Elles sont la réalité.

Stimulante lecture cependant, car elle fournit au lecteur une ample information qu'il n'aurait jamais pu réunir, et le laisse libre de réfléchir, de juger, de prendre position.

Toute synthèse finale de ma part peut donc apparaître comme superflue, comme un commentaire personnel. Peut-être bien, et il est bon que l'on sache qu'elle n'est donc pas l'essentiel car l'essentiel se trouve dans les informations multiples au long des pages.

Toutefois la connaissance préalable du matériel statistique et des études qui existaient déjà en France sur les femmes au travail avant cette enquête ; le privilège d'avoir préparé l'échantillon, posé certaines hypothèses, imaginé des questions et surtout la longue familiarité avec les résultats de l'enquête acquise à manier durant des semaines et des mois

les tris sortis des ordinateurs - tout cela m'autorise peut-être à souligner ici les données qui m'apparaissent les plus nouvelles ou les plus intéressantes. La liste n'en est pas exhaustive, bien entendu :

- Les interruptions de la vie professionnelle :

C'est la première fois qu'une étude française cherche à savoir qui sont les femmes qui arrêtent de travailler pour reprendre plus tard ; combien de temps elles s'arrêtent ; à quel âge ; et pour quels motifs. Il apparaît que les femmes les plus susceptibles de s'interrompre sont celles qui ont le moins d'instruction, un salaire bas, un métier inintéressant et qui sont peu satisfaites de travailler. Les jeunes générations de femmes, plus instruites, s'interrompent moins que les générations précédentes. Les interruptions semblent être devenues plus brèves qu'on ne le pensait jusqu'ici. C'est surtout lors de la naissance du 2ème enfant que la femme s'arrête de travailler quelques années, du moins en France. De toute façon ce petit coup de sonde laisse à penser que le mouvement des entrées et des sorties des femmes sur le marché de l'emploi entre 21 et 50 ans est beaucoup plus complexe qu'on ne l'avait imaginé, beaucoup plus complexe que l'étude des seules courbes de taux d'activité ne le laisserait supposer.

- Les intentions d'avenir :

Elles ne valent que comme indications d'un état d'esprit, mais les employeurs devraient méditer ces résultats : une forte majorité de Françaises ont l'intention de travailler sans interruption jusqu'à l'âge de la retraite. Ceci devrait contribuer à modifier quelque peu l'image floue d'une travailleuse instable.

- L'éducation et la formation professionnelle :

Ce rapport sera bien sûr lu par des personnes qui s'effareraient du niveau encore si bas de l'éducation générale de ces femmes. Il faut qu'elles sachent que ce niveau n'est pas mauvais, si on le compare à celui des jeunes filles de la plupart des pays développés. La France,

ici, tient bien son rang. De plus le niveau d'éducation des couches jeunes s'élève très rapidement, au point du reste que les jeunes apparaissent comme nettement favorisées par rapport à leurs aînées. Mais ce qui ressort surtout de cette enquête est la forte inégalité devant l'instruction générale et la formation professionnelle existant entre les femmes. Les unes bénéficient de toutes les chances : éducation générale plus poussée, + diplômes + formation professionnelle + formation dans l'entreprise, alors que d'autres, et si nombreuses, ne reçoivent rien. Ce sont des laissées pour compte.

- L'âge auquel les femmes commencent à travailler :

La surprise est justement qu'elles commencent à tout âge. La variété des biographies professionnelles est beaucoup plus grande que chez les hommes. Il n'y a pas de schéma univoque, mais plutôt des tendances. Il semble que la tendance à venir est une vie de travail commencée vers 18-20 ans seulement, mais poursuivie de façon assez continue, passée la période instable des jeunes filles avant le mariage.

- Les métiers qu'elles font :

Peu de variété dans les fonctions qu'elles exercent, surtout si l'on compare avec les hommes. Il n'est pas vrai que "maintenant, les femmes font tout comme les hommes, tous les métiers". Les femmes actives en France sont réparties (comme dans les autres pays du reste) sur relativement peu de métiers, et surtout ce sont la plupart du temps des métiers "pour femmes seulement", ou des postes "pour femmes". Un des mérites de cette enquête est de faire apparaître avec netteté combien ces fonctions uniquement réservées aux femmes sont peu avantageuses. Les métiers "féminins" sont mal payés, et plus il y a d'hommes dans une fonction, meilleures y sont les rémunérations.

Les ouvrières non qualifiées et les manoeuvres, ainsi du reste que les ouvrières qualifiées dans de nombreuses industries (justement "féminines" comme l'habillement par exemple) forment réellement un prolétariat dont les conditions de travail, tout au long des pages de cette enquête, apparaissent fort dures : bas salaires pour des horaires lourds et des semaines de 5 jours et demi ou 6 jours, bruit, températures, poussières, peu ou pas de promotion.

Pourtant, il ne faut pas oublier que le sous-prolétariat féminin n'est pas tant dans les usines que dans le secteur des services, si mal connu, si mal défendu. Mais qui voudrait systématiser trop la physiologie de ce secteur informe et complexe irait au devant de déboires. Il mériterait à lui seul une longue étude. C'est le rendez-vous des laissées pour compte, des mères célibataires, des veuves âgées, des femmes mariées qui cherchent un "petit complément" au salaire du mari, de toutes celles surtout "qui ne savent rien faire d'autre". Il cache de grandes misères, mais aussi de la chaleur humaine, des femmes satisfaites "tout compte fait", de bons rapports humains et des horaires qui vont de 2 heures par jour à 11 heures par jour.

Les métiers de l'industrie semblent plus difficilement supportés par les femmes. Le bureau, le magasin, la classe, la salle d'hôpital qui favorisent les contacts humains et font travailler avec des personnes et non avec des choses et des machines sont bien mieux supportés et même appréciés que l'atelier.

Le commerce : bien des femmes semblent avoir une prédilection pour les métiers du commerce, qu'elles aiment vraiment. Pourtant la vendeuse d'alimentation dans une petite ville de province doit être parmi les travailleuses les plus mal payées pour les horaires les plus épuisants. En revanche le commerce est certainement une des branches qui permet la promotion sans diplômes, à la capacité et à l'ancienneté.

Les employées de bureau sont et deviennent de plus en plus la majorité. Il y a des enthousiastes du bureau et beaucoup de bien adaptées. Elles apprécient surtout les postes qui offrent "de la variété" et des "responsabilités" même mineures.

Nous savons par expérience que lorsqu'on parle du travail des femmes, toute une opinion n'entend parler que des femmes cadres, ou au moins professeurs, pharmaciennes. Dans une étude de ce genre, elles apparaissent à leur place, qui est celle d'une petite minorité dont les problèmes ne semblent pas aussi graves que ceux de l'énorme majorité. Cependant ces femmes cadres ont une physionomie nette : elles aiment leur travail, travaillent beaucoup, plus que les employées, plus que les ouvrières. Une remarque à propos des enseignantes : comment ne pas être sensible, tout

au long de cette étude, à leurs chances, à leurs privilèges ? Par rapport aux autres (je ne dis pas dans l'absolu mais par rapport aux autres) il semble qu'elles aient tout : des horaires pratiques et légers, un salaire convenable (et même, dans cette masse ici étudiée, on aurait tendance à dire confortable tant la moyenne passe bas) des vacances longues, elles travaillent dans un endroit propre, avec des êtres vivants, des enfants, elles enseignent ce qu'elles savent et ce qu'elles aiment : or, parmi elles, les plus privilégiées sont les plus mécontentes. L'institutrice de banlieue ou de village sait encore parler de son métier avec un bonheur extrême. La jeune professeur de lycée beaucoup moins.

Les horaires :

L'éventail en est extrêmement ouvert, bien plus que chez les travailleurs masculins. On ne pourra décemment comparer les revenus masculins et féminins que lorsqu'on aura éliminé des calculs, par des correctifs appropriés, les différences considérables de temps travaillé par les uns et les autres. Mais, parmi la population active féminine, il y a des privilégiées et des victimes du "temps de vivre". Nous avons été surprise de l'importance des petits horaires : une femme sur trois, parmi les salariées, a des journées de travail de moins de 8 heures, et une sur quatre de moins de 7 heures. Les situations tant familiales que professionnelles sont à cet égard si différentes qu'il serait malséant de généraliser justement en commençant une phrase par "Les femmes..." Toutefois on peut dire qu'un nombre important de femmes préfèrent, à tout prendre, un horaire léger assorti d'un salaire médiocre à un meilleur salaire s'il se traduit par des servitudes d'emploi du temps rigides et lourdes. Bien sûr ce sont surtout celles qui ont des enfants qui sont comme forcées à ce "choix" qui n'en est plus un ; mais pas seulement celles-là. Elles peuvent apparaître mal adaptées au monde masculin du travail que nous connaissons, qui est tension, compétition, horaire lourd, et on ne donnerait pas cher de leurs chances d'égaliser leurs salaires à ceux des hommes. Mais peut-être sont-elles en avance d'une évolution, et préfigurent-elles cette civilisation post-industrielle

du temps et du goût de vivre. Cependant ce tiers des femmes qui travaille moins de 8 h par jour ne doit pas faire oublier les deux autres tiers, ni surtout les petites minorités qui font des journées de 10 heures ; ou encore celles qui travaillent par équipes successives et dont on vérifie ultérieurement les problèmes que leurs horaires posent la garde des enfants, le départ pour l'école, les repas.

- Les trajets et la taille des entreprises :

Cette fois nous pouvons généraliser : les femmes désirent massivement travailler près de chez elles, le plus près possible. Ce choix, qui souligne le rôle prépondérant joué dans la vie de la femme par "la maison" et la famille a des conséquences très nombreuses et fort importantes sur sa vie professionnelle : d'une part elle réduit ses autres exigences et freine sa possible combativité ; d'autre part elle peut parfois ne pas ou mal utiliser la formation qu'elle a reçue parce que rien ne se présente à elle dans sa spécialité près de chez elle ; enfin elle a beaucoup plus de chances, en évitant les déplacements, de travailler dans une petite entreprise que dans une grande entreprise. Or, nous l'avons vu, les petites entreprises pratiquent des salaires moins élevés que les grosses entreprises. Il est vrai que la proximité n'est pas la seule raison qui pousse les femmes vers les petites entreprises. Elles n'aiment pas les grosses usines, les trop grands magasins, les bureaux casernes où l'on n'est plus qu'un numéro de poste. Pas toutes, bien sûr. Il en est qui choisissent plutôt le salaire et la promotion possible dans une "grosse boîte", quitte à faire une heure de trajet matin et soir. Mais elles sont une minorité. Là encore les femmes, dans leur majorité, penchent pour la recherche d'une vie de travail humaine plutôt que pour l'ambition.

- L'ancienneté :

La fidélité à sa place, à son entreprise est fréquente et dans la mesure où les circonstances familiales le permettent les travailleuses françaises acquièrent une ancienneté importante. Elles sont

stables, sauf les jeunes. Si elles quittent une situation sans y être contraintes par des événements familiaux, c'est surtout parce qu'elles ont trouvé mieux ailleurs. D'autre part on demeure frappé par la corrélation étroite entre qualification et ancienneté. Les responsabilités et la qualification s'acquièrent beaucoup à l'ancienneté. Les femmes mariées ont plutôt davantage d'ancienneté que les autres, contrairement à la réputation que leur font volontiers les employeurs.

- Les absences :

Notre enquête ne pouvait étudier l'absentéisme, par exemple sur une année ou plusieurs mois ; nous interrogeons les travailleuses elles-mêmes, et n'avons pu leur demander que de bien vouloir se rappeler combien de fois elles avaient été absentes durant le mois précédant l'enquête, combien de temps, et pour quelles raisons. Même sur une période si courte les absences apparaissent nombreuses (15 % de l'ensemble de l'échantillon s'étaient absentées), parfois longues, et les motifs sont souvent sybillins. Seulement 1 % ont dit s'être absentées à cause de la maladie d'un enfant. La plupart ont plus ou moins dérobé les causes de leurs absences derrière des rubriques indéchiffrables : autres cas, petits congés personnels, etc. La santé, souvent évoquée, est elle-même une cause bien réelle parfois, bien équivoque dans certains autres cas. De toute manière, ce qui apparaît le plus notable est que ce sont certaines catégories de femmes qui s'absentent : surtout les plus jeunes, en particulier les très jeunes. Celles aussi qui gagnent peu, ont peu d'ancienneté, et sont mécontentes de leur travail. Une sur deux des personnes qui se sont dites mécontentes de leur métier s'était absentée durant le mois précédant l'enquête. Les absences diminuent quand le salaire s'élève. (Sauf pour les fonctionnaires).

Les salaires :

C'est le gros choc de cette enquête que le constat de ces rémunérations misérables. Nous avons tenté d'énumérer certaines des causes de ces bas salaires. Il va sans dire que les bas salaires ne seraient pas d'un niveau si choquant, malgré les mêmes causes, dans un pays comme la Suède

où l'éventail des salaires est beaucoup plus réduit que le nôtre car on y cherche autant que faire se peut l'égalité des chances et non les primes à la compétition. Mais il ne faut pas imaginer non plus que les salaires des femmes suédoises soient beaucoup plus proches des salaires masculins que ceux des Françaises. Fort peu. La Suède et la France sont même les deux pays occidentaux où les salaires masculins et féminins accusent le moins de différences. Ces différences sont encore plus considérables en Grande-Bretagne, en Allemagne, ou aux Etats-Unis. Elles le sont peut-être moins en URSS mais il ne s'agit là que d'une hypothèse car les statistiques à ce sujet ne sont pas publiées depuis une vingtaine d'années. Dans les démocraties populaires où elles le sont parfois, on retrouve les femmes massées dans les bas salaires d'une manière encore plus caractéristique peut-être qu'en France.

Que faire ? Il ne nous appartient pas de publier ici un plan de relèvement des salaires féminins. Simplement, en reprenant les constatations que cette enquête permet de faire, il est possible de dresser une liste de ce qui conduirait à un relèvement des salaires féminins :

- l'orientation professionnelle, et même l'orientation autoritaire, selon les besoins de l'économie, car l'orientation selon les goûts et les aspirations et assortie de conseils continuera à conduire les jeunes filles vers les grandes allées encombrées qui ne mènent nulle part.
- la formation professionnelle pour toutes, et, il faut bien ajouter, obligatoire, sans quoi les écoles professionnelles en principe ouvertes aux filles continueraient d'être remplies seulement de garçons par la mauvaise volonté et la paresse conjuguée de tout le monde, des chefs d'établissements aux jeunes filles elles-mêmes, en passant par leurs familles, leurs maîtres et leurs ministres.
- le placement assuré, ce qui sous-entend un contrat réciproque engageant la femme elle-même à une certaine durée dans ses prestations, une fois la place agréée.
- des horaires plus longs pour nombre de femmes.

- donc un système de gardes d'enfants qui n'existe d'ailleurs pas et dont on ne sait trop comment il serait accepté de la majorité des femmes.

- alors une continuité dans la vie professionnelle comparable à celle des hommes, etc.

On aura vite compris qu'il s'agit là d'une caricature, et que ce meilleur des mondes du relèvement obligatoire des salaires par l'orientation obligatoire et l'horaire obligatoire n'a guère de chance d'être compté par les femmes. Il faut cependant que les féministes de bonne volonté réfléchissent à ces données résistantes avant d'agir. On ne peut pas agir pour les femmes sans considérer leurs choix, si discrets qu'ils apparaissent sous la cuirasse des nécessités. Il ne faut pas perdre les femmes en route. On peut certes éveiller et maintenir constamment agissante leur conscience sociale. (Comment ne pas rappeler l'ignorance presque totale où nos interviewées étaient des conventions collectives qui régissent leurs conditions de travail et souvent les protégeraient contre des abus qu'elles tolèrent ?) Les syndicalistes qui travaillent en milieu féminin savent bien les progrès qui sont faits dans ce domaine, grâce à elles - mais aussi elles savent les efforts qu'elles doivent y déployer.

Reste que, tout en respectant la liberté des femmes de préférer une place mal payée, près de chez elles et où on n'est pas regardant sur les horaires, ou de préférer se retirer quelques années pour élever leurs enfants, ce qui est parfaitement légitime, on peut fort bien, avec persévérance et détermination, améliorer l'orientation des jeunes filles, leur formation professionnelle, et obtenir la revalorisation de salaires scandaleux dans un pays prospère. Il faut seulement savoir qu'on ne parviendra pas à une égalité avec les travailleurs masculins.

Mais une conscience collective du problème peut permettre de ne plus accepter que se poursuivent certaines pratiques qui font d'ouvrières de 60 ans ou de petites vendeuses de 17 ans nos esclaves à 700 F par mois.

- la garde des enfants :

c'était là un chapitre nouveau, jamais abordé dans une enquête sur le travail des femmes, et il faut noter avec regret que beaucoup se sont abstenues d'y répondre. Leur malaise à l'endroit de leurs enfants s'est nettement dévoilé quand nous leur avons demandé de dire ce que leurs enfants pensaient du fait que leur mère travaille. La culpabilité est encore très forte parmi les mères qui travaillent, ou, si ce n'est la culpabilité, tout bonnement la tristesse d'avoir à laisser ses enfants chaque jour. Les réponses récoltées à propos de la garde des enfants montrent bien la fragilité des solutions parfois bien compliquées adoptées par les travailleuses pour faire garder les petits. Et il est à noter que la majorité de ces solutions sont coûteuses, quand la grand'mère ne vient pas tout arranger. (Mais les grand'mères travaillent souvent, elles aussi.) L'allocation destinée à la travailleuse pour faire garder son enfant serait extrêmement bienvenue car les frais engagés sont importants. Les crèches, si peu nombreuses, ne sont guère pratiquées que par 4 % des mères. La solution la plus pratiquée, après le recours à la grand'mère, est la gardienne payée qui habite tout près. Mais comme ces solutions sont souvent coûteuses, au deuxième enfant, la mère ne peut plus y faire face aisément, tout son salaire serait mangé par le manque à gagner, et elle préfère souvent arrêter de travailler, sauf si elle gagne bien sa vie, ou si elle a une mère disponible et obligeante.

Rappelons le paradoxe qui apparaît dans ce chapitre : les mères qui travaillent s'occupent moins des bébés et des tout petits qu'elles ne s'occupent des enfants plus grands, plus débrouillés d'âge scolaire. Les tout-petits, elles doivent les confier à quelqu'un.

- les maris :

les maris français se sont faits, tant bien que mal et plutôt bien que mal à voir leurs femmes travailler; beaucoup mêmes l'apprécient, et apprécient ce modeste salaire qui améliore le niveau de vie de la famille. Les conflits semblent rarissimes.

Mais la vraie conclusion, ce sont nos interviewées qui l'ont tirée, à des centaines et des centaines d'exemplaires, par l'explosion inattendue de leur profonde satisfaction de travailler. A part une minorité de personnes âgées et lasses, attendant impatiemment une retraite qu'elles trouvent trop tardive, et une plus dense minorité de jeunes, mécontentes, instables, mal adaptées bien qu'elles soient parmi les privilégiées qui font à peine de ménage à la maison et qui ont été à l'école plus longtemps que les autres, - à part cette minorité qui n'atteint pas 13 %, toutes les autres disent leur satisfaction de travailler. D'une part de travailler pour travailler, et elles ont pour le dire des accents de simplicité convaincants qui rappellent qu'en effet, on tend à l'oublier, travailler est aussi un besoin, une nécessité de l'être bien portant.

On ne peut pas dire que les travailleuses françaises soient bien payées ; nombre d'entre elles ont des vies difficiles qu'une société plus juste devrait alléger ; mais il en est, il en est beaucoup qui se disent contentes, qui se disent heureuses.

Que leur activité, que leur gentillesse, que leur sagesse ne soient pas interprétées comme une résignation abrutie à n'importe quelles conditions d'emploi, mais soient appréciées, c'est-à-dire, au sens propre, évaluées à leur juste prix.

Evelyne Sullerot



Institut Français d'Opinion Publique

20, RUE D'AUMALE, PARIS-9^e - TRI 97-75 +

ANNEXE

21 Avril 1971

K 561

QUESTIONNAIRE A POSER A UNE FEMME SALARIEE

<p>1 Quel est votre état civil :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Célibataire 1 . Mariée 2 . Veuve 3 . Divorcée 4 . Séparée de corps et de biens . 5 . ? 0 		<p>5 Parmi les personnes qui vivent avec vous (autres que vos enfants), y en a-t-il à votre charge, à celle de votre mari ou de votre ménage ? (<u>PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES</u>)</p> <p>(PAR PERSONNE A CHARGE, IL FAUT ENTENDRE TOUTE PERSONNE DONT LES BESOINS SONT FINANCIEREMENT SATISFAITS PAR LE MENAGE DANS LEQUEL ELLE VIT : NE PAS RETENIR LES DOMESTIQUES LOGES).</p> <ul style="list-style-type: none"> . Votre mère 1 . Votre père 2 . Votre belle-mère 3 . Votre beau-père 4 . Votre mari 5 . D'autres membres de la famille (nièce, oncle, cousin) 6 . D'autres personnes 7 . Aucune 8 . ? 0
<p>2 Quel âge avez-vous :</p> <ul style="list-style-type: none"> . 14-15 ans 0 . 16 ans à moins de 18 ans 1 . 18 ans à moins de 21 ans 2 . 21 ans à moins de 25 ans 3 . 25 ans à moins de 30 ans 4 . 30 ans à moins de 35 ans 5 . 35 ans à moins de 40 ans 6 . 40 ans à moins de 45 ans 7 . 45 ans à moins de 50 ans 8 . 50 ans à moins de 55 ans 9 . 55 ans à moins de 60 ans X . 60 ans et plus (PRECISER L'AGE EN CLAIR) : ans. Y . ? E 		<p>6 Combien y a-t-il de personnes au foyer qui sont à votre charge, à celle de votre mari ou de votre ménage (sans compter les enfants) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> . Une personne 1 . 2 personnes 2 . 3 personnes 3 . 4 personnes 4 . 5 personnes et plus 5 . ? 0
<p>3 Avez-vous des enfants et si oui, combien au total ? (IL S'AGIT DU NOMBRE TOTAL D'ENFANTS DONT L'INTERVIEWEE EST LA MERE, QU'ELLE A ADOPTES PERSONNELLEMENT OU QU'ELLE A ELEVES ; CES ENFANTS PEUVENT VIVRE AU FOYER OU NON).</p> <ul style="list-style-type: none"> . N'a pas d'enfant 1 . Oui, un enfant 2 . Oui, 2 enfants 3 . Oui, 3 enfants 4 . Oui, 4 enfants 5 . Oui, 5 enfants 6 . Oui, 6 enfants 7 . Oui, 7 enfants 8 . Oui, 8 enfants et plus 9 . ? 0 		<p>7 Jusqu'à quel âge avez-vous fait des études :</p> <ul style="list-style-type: none"> . S'est arrêté avant 12 ans Y . 12 ans X . 13 ans 0 . 14 ans 1 . 15 ans 2 . 16 ans 3 . 17 ans 4 . 18 ans 5 . 19 ans 6 . 20 ans 7 . 21 ans 8 . 22 ans et plus 9 . ? E
<p>4 (Vos enfants mis à part) Avec qui vivez-vous : (MONTRER LA CARTE A)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Seule 1 . Avec votre mari 2 . Avec votre mari chez d'autres personnes (par exemple les parents, beaux-parents, ou personnes étrangères à la famille) 3 . Avec un ami, maritalement 4 . Avec vos parents (pour les femmes ou les filles célibataires) 5 . Avec d'autres personnes et lesquelles : 6 . En collectivité, foyer, etc 7 . A l'hôtel 8 . Chez l'employeur 9 . ? 0 	<p>6</p> <p>5</p>	<p>8 Jusqu'où avez-vous poussé vos études, veuillez préciser la classe, la section et l'établissement ?</p> <p>.....</p> <p>9 Avez-vous un diplôme d'enseignement général ? Si oui, lequel ou lesquels ?</p> <ul style="list-style-type: none"> . Certificat d'études primaires 1 . B.E.P.C. ou brevet 2 . Baccalauréat 3 . Un diplôme de l'enseignement technique supérieur 4 . Un diplôme de l'enseignement supérieur (université ou grande école) 5 . Autre et quoi ? 6 . Aucun 0

10 Et avez-vous reçu une formation professionnelle ?

. OUI ... 1 **10a**
 . NON ... 0 **11**

a. Pour quel métier ou branche :

.....

b. A quel niveau :

.....

c. Dans quel établissement :

.....

11 Avez-vous un ou plusieurs diplômes ou certificats obtenus à la fin de cette formation professionnelle ? Si oui, le ou lesquels ?

.....

.....

. N'a pas de diplôme 0

12 Avez-vous été ou êtes-vous chez un employeur sous contrat d'apprentissage ?

. Y est actuellement 1
 . Y a été 2
 . N'a jamais été sous contrat d'apprentissage 3
 . ? 0

13 Avez-vous reçu dans une entreprise :

. Une formation avec "cours ou stage" dans l'entreprise 1
 . Une formation avec "cours ou stage" organisée par la profession 2 **14**
 . Une formation sur "le tas" 3
 . N'a pas reçu de formation 0 **15**

14 Pendant combien de temps :

.....

15 A quel secteur appartient votre entreprise et quelle est son activité principale ?

.....

.....

16 Combien de travailleurs votre entreprise occupe-t-elle habituellement ? (Il s'agit du lieu où vous travaillez : siège d'exploitation ou succursale).

. Moins de 5 travailleurs 1
 . De 5 à 9 travailleurs 2
 . De 10 à 19 travailleurs 3
 . De 20 à 49 travailleurs 4
 . De 50 à 99 travailleurs 5
 . De 100 à 199 travailleurs 6
 . De 200 à 499 travailleurs 7
 . De 500 à 999 travailleurs 8
 . 1000 travailleurs et plus 9
 . Ne sait pas X
 . Sans réponse 0

17 Depuis combien de temps exercez-vous votre métier actuel ?

. Moins d'un an 1
 . De 1 à moins de 2 ans 2
 . De 2 à moins de 3 ans 3
 . De 3 à moins de 5 ans 4
 . De 5 à moins de 10 ans 5
 . De 10 à moins de 15 ans 6
 . De 15 à moins de 20 ans 7
 . De 20 à moins de 30 ans 8
 . 30 ans et plus 9
 . ? 0

18 A quel âge avez-vous commencé à travailler ?

..... ans

19 Depuis que vous avez commencé à travailler, avez-vous toujours exercé le même métier ou en avez-vous changé ?

. Toujours le même métier 1 **21**
 . En a changé 2 **20**
 . ? 0 **21**

20 Pour quelles raisons ?

21 Avez-vous été amenée à interrompre toute activité professionnelle (je ne parle pas des absences ou congés maladie ou des congés légaux de maternité)? Et si oui :

a. Combien de fois ... 0 1 2 3 4 et +

1e*	2e ^o	3e☆
fois	fois	fois

b. Combien de temps à chaque fois **22**

c. Age à l'interruption

d. Age à la reprise

22 Pour quelles raisons ? (Préciser pour chaque interruption si plusieurs).

★ • le interruption :

.....

○ • 2e interruption :

.....

☆ • 3e interruption :

.....

→ 23

<p>23 Pour l'avenir, envisagez-vous votre vie professionnelle (UNE SEULE REPONSE).</p> <ul style="list-style-type: none"> . Sans interruption importante jusqu'à l'âge de la retraite 1 . Avec des interruptions et des reprises d'activité 2 . Envisage de s'arrêter complètement avant l'âge de la retraite 3 . ? 0 	<p>30 Bénéficiez-vous du régime des cadres ?</p> <ul style="list-style-type: none"> . Oui 1 . Non 0
<p>24 Pour quelles raisons ?</p>	<p>31 Travaillez-vous actuellement à temps complet, si non travaillez-vous à temps partiel, de façon intermittente, c'est-à-dire, travail saisonnier, intérimaire, occasionnel, irrégulier ?</p> <ul style="list-style-type: none"> . A temps complet 1 32 . A temps partiel 2 33 . De façon intermittente 3 . Autre système (précisez) 4 34 . ? 0
<p>25 Quelle fonction exercez-vous dans l'entreprise ? Indiquez la nature de votre travail et définissez de la manière la plus précise, les tâches que vous accomplissez dans l'exercice de vos fonctions ?</p>	<p>32 Combien de jours travaillez-vous par semaine ?</p> <ul style="list-style-type: none"> . Moins de 5 jours Y . Semaine de 5 jours X . Semaine de 5 jours 1/2 1 34 . Semaine de 6 jours 2
<p>26 Dans votre entreprise, là où vous travaillez, cette fonction est-elle exercée :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Par des femmes seulement 1 . Par des femmes dans la majorité des cas 2 . Indifféremment par des hommes et des femmes 3 . Par des hommes dans la majorité des cas 4 . Ne sait pas 9 . Sans réponse 0 	<p>33 Est-ce un temps partiel de :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Toutes les matinées 3 . Tous les après-midi 4 . 3 jours entiers par semaine 5 . Autre régime (précisez) : 6 . ? 0
<p>27 Relevez-vous d'une convention collective ?</p> <ul style="list-style-type: none"> . Oui 1 28 . Non 2 . Ne sait pas 3 29 . Sans réponse 4 	<p>34 Le travail journalier est-il organisé par équipes successives, par horaire coupé ou selon un horaire normal ?</p> <p>(Equipes successives : répartition du travail de 24 heures entre 2 ou 3 groupes : 2 x 8 ou 3 x 8. Le travail "à pauses" est du travail par équipes. Horaire coupé ou par roulement : répartition individuelle du travail sur une durée plus longue que 24 heures).</p> <ul style="list-style-type: none"> . Selon un horaire normal 1 . Par équipes successives 2 . Par horaire coupé (ou par roulement) .. 3 . ? 0
<p>28 En possédez-vous le texte ou connaissez-vous le contenu ?</p> <ul style="list-style-type: none"> . En possède le texte 5 . N'en possède pas le texte mais en connaît le contenu 6 . Ne possède pas le texte 7 . Ne sait pas 8 . Sans réponse 0 	<p>35 Travaillez-vous selon un horaire régulier, c'est-à-dire que vous commencez et finissez tous les jours à la même heure :</p> <ul style="list-style-type: none"> . OUI, régulier sur toutes les semaines de l'année X 36 . OUI, régulier sur une semaine au moins (par ex. tantôt de jour, tantôt de nuit) 1 . NON, horaire irrégulier 2 39 . ? 0
<p>29 Quel est votre niveau de qualification ou votre position hiérarchique ? (Indiquez lorsque vous le pouvez la qualification portée sur votre fiche de paye).</p> <p>.....</p>	<p>36 Quelle est la durée normale de votre journée de travail ? (Ne pas retenir le travail exceptionnel, les heures supplémentaires. Il s'agit des horaires fixés ou habituels). (UNE SEULE REPONSE)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Moins de 4 heures 0 . 4 heures à moins de 6 heures 1 . 6 heures à moins de 7 heures 2 . 7 heures à moins de 8 heures 3 . 8 heures 4 . Plus de 8 heures et moins de 9 heures . 5 . 9 heures 6 . Plus de 9 heures et moins de 10 heures. 7 . De 10 heures à moins de 11 heures 8 . 11 heures et plus 9 . ? F

37 A quelle heure commencez-vous habituellement le travail ?

38 A quelle heure terminez-vous habituellement le travail ? (pour l'après-midi, précisez : 15 h, 16 h, etc ...)

1er horaire	commence	fin
2ème horaire (si variable d'une semaine à l'autre)...		

39 Devez-vous pointer ou signer une liste de présence ?

. Oui 1

. Non 0

POUR CELLES QUI TRAVAILLENT UNIQUEMENT DE JOUR : ENTRE 6h ET 22h A Q.37-38.

40 Vous arrive-t-il de travailler occasionnellement la nuit ? (la nuit : entre 22 heures et 5 heures-occasionnellement : sans aucune fréquence, aucune régularité).

. Oui 1

. Non 2

. ? 0

A TOUTES

41 De combien de temps disposez-vous habituellement pour votre repas de midi ?

. Une demi-heure et moins 1

. Entre une demi-heure et une heure ... 2

. Entre une heure et une heure et demie 3

. Entre une heure et demie et deux heures 4

. Autre réponse (précisez) 5

. ? 0

42 Au cours de la journée de travail, avez-vous des intervalles de repos en dehors de ceux destinés au repas ? (Il s'agit des repos réels et non théoriques).

. Oui 1 **43**

. Non 2

. Autre réponse 3 **44**

. ? 0

43 Quelle est la durée de ces intervalles ?

MATIN

. ? 0

. 1er intervalle:

- Moins de 10 minutes 1

- 10 minutes à moins de 15 minutes 2

- 15 minutes et plus 3

. 2e intervalle :

- Moins de 10 minutes 4

- 10 minutes à moins de 15 minutes 5

- 15 minutes et plus 6

APRES-MIDI

. ? 0

. 1er intervalle:

- Moins de 10 minutes 1

- 10 minutes à moins de 15 minutes 2

- 15 minutes et plus 3

. 2e intervalle :

- Moins de 10 minutes 4

- 10 minutes à moins de 15 minutes 5

- 15 minutes et plus 6

44 Faites-vous régulièrement ou occasionnellement des heures supplémentaires ?

. Occasionnellement (c'est-à-dire accidentellement, sans régularité) Y **46**

. Régulièrement (c'est-à-dire selon une certaine fréquence) X **45**

. Ne fait pas d'heures supplémentaires . 0 **48**

. ? 1

45 Selon quelle fréquence ?

. Moins d'une fois par mois 2

. Une fois par mois 3

. Plus d'une fois par mois, mais pas toutes les semaines 4

. Toutes les semaines 5

. A certaines époques de l'année 6

. Autres réponses 7

. Ne sait pas 8

. Sans réponse..... E

46 Quelle est la raison principale pour laquelle vous faites des heures supplémentaires ? (UNE SEULE REPONSE).

. Intérêt économique (gagner plus) 1

. Selon exigences de l'employeur 2

. Selon exigences du travail 3

. Inventaires-bilan 4

. Surcroît saisonnier de travail 5

. Autres réponses 6

. ? 0

47 Ces heures vous sont-elles payées ?

. Plus chères que les heures normales ... 1

. Au même tarif que les heures normales . 2

. Vous n'êtes pas payée mais vous avez une compensation (temps libre durant la journée de travail, jours de congés supplémentaires) 3

. Vous n'êtes pas payée et vous n'avez pas de compensation 4

. ? 0

48 Combien de temps mettez-vous en moyenne pour vous rendre à votre travail ?

. Moins d'1/4 heure 1

. 1/4 heure à moins d'une 1/2 heure 2

. 1/2 heure à moins d'une heure 3 **49**

. De 1 heure à 2 heures 4

. Plus de 2 heures 5

. Pas de trajet 6 **50**

. ? 0 **49**

49 Quel est le moyen principal que vous employez pour vous rendre habituellement à votre travail ? (UNE SEULE REPONSE)

. A pied exclusivement X

. En autobus, trolleybus, tram..... 0

. En métro 1

. En train..... 2

. En train et en autobus ou métro 3

. En voiture personnelle 4

. Avec la voiture d'une autre personne . 5

. Avec une voiture de la firme 6

. Par le car de ramassage de la firme .. 7

. A vélo, ou vélomoteur ou moto 8

. Autres réponses 9

. ? E

50 Travaillez-vous occasionnellement ou régulièrement le dimanche ?

- . Occasionnellement (c'est-à-dire accidentellement sans régularité) Y **52**
- . Régulièrement (c'est-à-dire selon une certaine fréquence) X **51**
- . Ne travaille jamais le dimanche 0 **52**
- . ? 1

51 Selon quelle fréquence ?

- . Pendant une certaine période de l'année
 - tous les dimanches 2
 - plus d'un dimanche par mois .. 3
 - un dimanche par mois 4
 - moins d'un dimanche par mois . 5
- . Au cours de toute l'année
 - tous les dimanches 6
 - plus d'un dimanche par mois .. 7
 - un dimanche par mois 8
 - moins d'un dimanche par mois . 9
- . ? E

52 Travaillez-vous occasionnellement ou régulièrement les jours fériés ? (Je parle ici de l'un ou plusieurs des jours fériés légaux).

- . Occasionnellement (accidentellement) . 1 **54**
- . Régulièrement (avec une certaine fréquence) 2 **53**
- . Ne travaille jamais les jours fériés . 3 **54**
- . ? 4

53 Selon quelle fréquence ?

- . Tous les jours fériés 5
- . Un jour férié sur deux 6
- . Un jour férié sur trois 7
- . Moins d'un jour sur trois 8
- . Autre réponse 9
- . ? 0

54 Combien de jours ouvrables de congés payés avez-vous pris comme vacances annuelles l'an dernier ?

- . 4 semaines (durée minimum légale) ... 1
- . 1 mois 2
- . 5 semaines 3
- . Plus de 5 semaines 4
- . A pris moins de la durée légale car moins d'un an de présence dans l'entreprise 5
- . Autres situations 6
- . ? 0

55 Avez-vous pris des vacances non payées supplémentaires ?

- . Oui 1
- . Non 2
- . ? 0

56 Pendant vos dernières vacances, avez-vous effectué un travail rémunéré ?

- . Oui 1
- . Non 2
- . ? 0

A POSER AUX PERSONNES MARIEES OU MERES DE FAMILLE.

57 La période de vos dernières grandes vacances a-t-elle coïncidé avec celles de votre mari (ou compagnon) et/ou de vos enfants ?

- . Coïncide avec le mari ou le compagnon . 1
- . Coïncide avec les enfants 2
- . Coïncide avec les deux (mari et enfants)..... 3
- . Ne coïncide avec aucun des deux 4
- . Autre réponse 5
- . ? 0

A TOUTES

58 En dehors de vos congés normaux, avez-vous manqué votre travail le mois dernier ? Si oui, combien de jours ?

- . Une demi-journée 1
- . 1 jour, 1 jour 1/2 2
- . 2 jours, 2 jours 1/2 3
- . 3 jours, 3 jours 1/2 4
- . 4 jours, 4 jours 1/2 5
- . 5 jours, 5 jours 1/2 6
- . 1 semaine à moins de 2 semaines 7
- . 2 semaines à moins de 3 semaines 8
- . 3 semaines à moins d'1 mois 9
- . Tout le mois X **59**
- . Aucun jour Y **60**
- . ? 0 **59**

59 Quel(s) a(ont) été le(s) motif(s) de cette (ces) absence(s) ?

- . "Petits congés" (congés pour événements familiaux : naissance, mariage, décès) . 1
- . Maladie personnelle 2
- . Maladie (ou congé) d'un enfant 3
- . Maladie d'un membre de la famille 4
- . Défaillance de la garde des enfants ... 5
- . Démarches administratives 6
- . Obligations ménagères 7
- . Autres motifs (précisez) 8
- . ? 0

60 Quand êtes-vous payée ?

- . Chaque semaine 1
- . Chaque quinzaine 2
- . Chaque mois 3
- . Autre réponse 4
- . ? 0

61 Sur quelles bases êtes-vous payée ?

- . Un salaire fixe (sur une base horaire ou mensuelle) 1
- . Un salaire fixe plus pourboires 2
- . Un salaire fixe plus pourcentage ou guelte 3
- . Au rendement individuel 4
- . Au rendement collectif 5
- . A la pièce 6
- . ? 0

Etes-vous payée ?

62 En espèces, par chèque ou virement ...	1	64
. En espèces et en nature	2	63
. ?	0	64

63 Quel est le montant de votre salaire en nature ? A combien sont évalués les repas, le logement et autres prestations dont vous pouvez bénéficier ?

.....NF

64 Votre salaire est-il calculé :

. A l'heure	1
. A la journée	2
. A la semaine	3
. Au mois	4
. ?	0

65 Voici une échelle de revenus. Il s'agit de salaire net mensuel, c'est-à-dire ce qu'on touche réellement après les retenues. A quel niveau vous situez-vous ? (MONTRER LA CARTE B)

. Moins de 600 F	Y
. De 600 à 699 F	X
. De 700 à 799 F	0
. De 800 à 899 F	1
. De 900 à 999 F	2
. De 1 000 à 1 099 F	3
. De 1100 à 1199 F	4
. De 1200 à 1299 F	5
. De 1300 à 1399 F	6
. De 1400 à 1499 F	7
. De 1500 à 1599 F	8
. De 1600 à 1699 F	9
. De 1700 à 1799 F	Y
. De 1800 à 1899 F	X
. De 1900 à 1999 F	0
. De 2000 à 2249 F	1
. De 2250 à 2499 F	2
. De 2500 à 2749 F	3
. De 2750 à 2999 F	4
. De 3000 à 3249 F	5
. De 3250 à 3499 F	6
. De 3500 à 3749 F	7
. De 3750 à 3999 F	8
. 4000 F et plus	9
. ?	E

AUX FEMMES MARIEES

66 Quelle est la profession de votre mari (ou compagnon) ?

.....

67 Voici une échelle de revenus. Il s'agit de salaire net mensuel, c'est-à-dire ce qu'on touche réellement après les retenues. Quelle est la rémunération mensuelle de votre mari ou compagnon ? (MONTRER LA CARTE B).

. Moins de 600 F	Y
. De 600 à 699 F	X
. De 700 à 799 F	0
. De 800 à 899 F	1
. De 900 à 999 F	2
. De 1000 à 1099 F	3
. De 1100 à 1199 F	4
. De 1200 à 1299 F	5
. De 1300 à 1399 F	6
. De 1400 à 1499 F	7
. De 1500 à 1599 F	8
. De 1600 à 1699 F	9
. De 1700 à 1799 F	Y
. De 1800 à 1899 F	X
. De 1900 à 1999 F	0
. De 2000 à 2249 F	1
. De 2250 à 2499 F	2
. De 2500 à 2749 F	3
. De 2750 à 2999 F	4
. De 3000 à 3249 F	5
. De 3250 à 3499 F	6
. De 3500 à 3749 F	7
. De 3750 à 3999 F	8
. 4000 F et plus	9
. ?	0

A TOUTES

68 Dans votre entreprise, la rémunération est-elle influencée par : (UNE REPONSE PAR LIGNE)

	OUI	NON
. L'âge	1	A
. L'ancienneté	2	A
. Le sexe	3	A
. La qualification	4	A
. Les diplômes	5	A
. Les responsabilités exercées ..	6	A
. Autre réponse	7	A
. ?	0	0

69 Dans votre entreprise existe-t-il des avantages sociaux complémentaires ? Si oui, lesquels ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

. Congés de formation	Y
. Repas gratuits ou à tarifs réduits	X
. Colonies de vacances	0
. Crèches d'entreprises	1
. 13ème mois ou plus	2
. Indemnités de déplacement	3
. Indemnités de logement ou résidence ...	4
. Réduction pour l'achat des biens ou services produits par votre entreprise (bons SNCF, voiture, appareils ou tous autres produits)	5
. Vêtements-uniformes fournis gratuitement	6
. Coopérative d'achats à prix réduits ...	7
. Service social ou médical	8
. Autres : préciser quoi :	9
.....	
. Pas d'avantage complémentaire ou ?	E

70 Bénéficiez-vous d'autres avantages par votre entreprise ? SI OUI : de quoi s'agit-il ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES - MONTRER LA CARTE **C**)

. Retraite complémentaire en plus de la sécurité sociale	1
. Primes à la naissance	2
. Allocation complémentaire de chômage .	3
. Indemnité complémentaire pour maladie, maternité ou accident du travail (en plus de la sécurité sociale)	4
. Allocation familiale complémentaire ou indemnité pour charge de famille	5
. Prise en charge des frais médicaux au delà du tarif sécurité sociale	6
. Garantie supplémentaire sous forme d'assurance vie ou assimilée	7
. Autre et quoi :	8
.....	
. Ne bénéficie pas de caisse complémentaire	9
. ?	0

71 Tous les travailleurs de l'entreprise bénéficient-ils de ces avantages ?

. Oui	1	72
. Non	2	73
. ?	0	

72 Le bénéfice de ces avantages dépend-il : (UNE REPOSE PAR LIGNE)

	OUI	NON
. De l'âge	1	A
. De l'ancienneté	2	A
. Du sexe	3	A
. De la situation familiale	4	A
. De la qualification	5	A
. Des diplômes	6	A
. Des responsabilités exercées ...	7	A
. Autre réponse (INSISTER POUR AVOIR DES DETAILS):	8	A
.....		

73 Existe-t-il des primes ? Si oui : lesquelles ? (INSISTER POUR AVOIR LA NATURE DE CES PRIMES)

.....		74
.....		75
. N'existe pas de prime	0	

74 Le montant de ces primes dépend-il ... (UNE REPOSE PAR LIGNE)

	OUI	NON
. De l'âge	1	A
. De l'ancienneté	2	A
. Du sexe	3	A
. De la situation familiale	4	A
. De la qualification	5	A
. Du rendement	6	A
. Des responsabilités exercées ..	7	A
. Primes de salissure ou travail pénible	8	A

75 Pourquoi travaillez-vous principalement ? Et ensuite ? Et ensuite ? (UNE SEULE RE-PONSE PAR RANG) (MONTRER LA CARTE **D**)

	1e rang	2e rang	3e rang
. Par nécessité (chef de famille, seule)	1	1	1
. Salaire du conjoint ou du chef de famille insuffisant	2	2	2
. Raisons économiques précises, telles qu'achat (voiture, maison, études des enfants)	3	3	3
. Amélioration du niveau de vie (avoir plus de confort) ...	4	4	4
. Besoin non-économique (par goût, par intérêt pour le travail que je fais)	5	5	5
. Pour épargner	6	6	6
. Pour avoir mon salaire à moi	7	7	7
. Autres réponses : (PRECISER)	8	8	8
.....			
. ?	0	0	0

76 Tout compte fait êtes-vous satisfaite de travailler ? (BIEN FAIRE PARLER)

77 Et êtes-vous satisfaite ou mécontente de ce que vous faites actuellement ?

. Très satisfaite ...	1	
. Assez satisfaite ..	2	
. Assez mécontente ..	3	78
. Très mécontente ...	4	
. ?	0	79

78 Pour quelles raisons ?

79 Travaillez-vous : (ENUMERER)

. A domicile	1
. Dans un bureau	2★
. En atelier	3●
. De manière itinérante (représentante de commerce, transports, infirmière itinérante)	4
. En magasin ou salle de café, restaurant	5★
. A un guichet (bureau)	6★
. En classe ou amphithéâtre	7
. En salle d'hôpital ou équivalent	8
. En laboratoire (à la paillasse)	9●
. Autre (PRECISER) :	X
.....	
. ?	0

80 Parlons de ce qui se passe réellement et habituellement dans votre lieu de travail. Enumérer.

Travaillez-vous :

. Assise sans possibilité de quitter votre poste sauf autorisation	1
. Assise	2
. Debout avec possibilité de vous asseoir	3
. Debout sans possibilité de vous asseoir	4
. En circulant	5
. Assise avec nécessité de circuler beaucoup	6
. Autre (PRECISER) :	7
.....	
. ?	0

81 Combien d'autres personnes (autre que vous) travaillent dans la même pièce ou local que vous ?

..... personnes

82 Ce nombre est-il toujours à peu près le même ou bien est-il variable ?

. Le même	1
. Variable	2
. ?	0

83 Combien d'hommes et combien de femmes vous comprise travaillent dans la même pièce que vous ? (INSCRIRE EN CLAIR).

..... hommes

..... femmes

EN DEDUIRE SI :

. Seulement des femmes	1
. Majorité de femmes	2
. Majorité d'hommes	3
. Même nombre d'hommes et de femmes	4
. Nombre variable	5
. ?	0

AUX FEMMES TRAVAILLANT EN BUREAU, OU EN MAGASIN OU EN UN GUICHET. * A Q. 79

84 Avez-vous à subir l'un des inconvénients suivants dans votre travail ? (UNE REPONSE PAR LIGNE)

	Oui	Non
<u>Problèmes liés à :</u>		
. La température (trop chaud ou trop froid)	1	A
. Courants d'air	2	A
. Bruits	3	A
. Saleté	4	A
. Inconfort mobilier (mal assise, mal installée)	5	A
. Eclairage insuffisant	6	A
. Eclairage fatiguant	7	A
. Rythme de travail	8	A
. Contacts avec personnes extérieures (clientèle, informations diverses)	9	A
. Nombre de personnes dans la même pièce (trop de monde dans la même pièce)	1	A
. Circulation intense dans les locaux	2	A
. Tension nerveuse	3	A
. Autres (précisez)	4	A

85 Y a-t-il où vous travaillez une ou plusieurs machines ou appareils ? Lesquels et combien ?

86 Dans l'exercice de votre profession êtes-vous responsable :

(UNE REPONSE PAR LIGNE)

	Oui	Non
. De la marche d'un service, d'un bureau, d'un groupe de travail	1	A
. De l'orientation, des projets et des décisions concernant un service, un bureau, un groupe de travail	2	A
. De la formation professionnelle d'autres personnes	3	A

		ENTREPRISES EMPLOYANT HOMMES ET FEMMES		
97	Devez-vous porter un vêtement (ou partie de vêtement : lunettes, casque, gants, etc) protecteur pour exécuter votre travail ?			
	. Oui	1	98	
	. Non	2	99	
	. ?	0		
98	Pour quelles raisons ?			
	. Protection contre la saleté	1		
	. Protection contre les radiations	2		
	. En raison de l'exécution du travail .	3		
	. ?	0		
99	L'exécution de votre travail exige-t-elle des moyens spéciaux de protection contre les accidents de travail ?			
	. Oui	1	101	
	. Non	2	102	
	. ?	0		
101	Quelles mesures ?			
	. Vêtements spéciaux	1		
	. Dispositif de sécurité sur les machines	2		
	. Manoeuvres spéciales à exécuter par l'ouvrière	3		
	. Interventions extérieures (sifflets, coupures de courant, compteurs de radiations, arrêts de travail obligatoires)	4		
	. Autres : (PRECISER)	5		
	. ?	0		
A TOUTES				
102	L'exécution de votre travail vous expose-t-elle au risque de maladies professionnelle ?			
	. Oui	1	103	
	. Non	2		
	. Ne sait pas	9	104	
	. Sans réponse.....	0		
103	Lesquelles ?			
104	Disposez-vous des installations sanitaires suivantes : (UNE REPONSE PAR LIGNE)			
		Oui	Non	
	. W.C.	1	A	
	. Lavabo	2	A	
	. Robinet	3	A	
	. Douche	4	A	
	. Salle de repos (avec possibilité de s'asseoir ou de s'étendre)	5	A	
	. Vestiaires	6	A	
105	Les installations sont-elles mieux, moins bien ou pareillement équipées que celles réservées aux hommes ?			
	. Mieux	1		
	. Moins bien	2		
	. Pareilles ou communes aux hommes et aux femmes	3		
	. (Pas d'hommes dans l'entreprise)	4		
	. ?	0		
	A CELLES QUI ONT DES ENFANTS AU FOYER -			
	106	Je parle ici des enfants dont vous avez effectivement la responsabilité y compris d'enfants en nourrice, pension ou temporairement hors du foyer. Il s'agit de tout enfant de l'interviewé de son conjoint, enfant légitime, naturel, adopté dont elle a à s'occuper habituellement.		
		Combien avez-vous d'enfants au foyer ?		
		0	1 2 3 4 5 6 7 8 9 et +	
		(N.B. s'il a plus de quatre enfants au foyer, les questions suivantes ne sont à poser que pour les quatre plus jeunes).		
	115	Quels sont l'âge et le prénom de chaque enfant en partant du dernier né ? (CODER SEULEMENT L'AGE DES 4 PLUS JEUNES ET REPORTER LES PRENOMS).		
		Quel est leur sexe ?		
	115	Vont-ils ou non :		
		. A la maternelle ou jardin d'enfants		
. A l'école primaire obligatoire				
. Poursuit ses études au delà du primaire				
	ou travaille			
	Prénoms :			
	
115	AGE			
	. Moins de 3 ans	1	1 1 1 1	
	. De 3 à 5 ans	2	2 2 2 2	
	. De 6 à 13 ans	3	3 3 3 3	
	. De 14 à 17 ans	4	4 4 4 4	
	. De 18 à 20 ans	5	5 5 5 5	
	. 21 ans et plus	6	6 6 6 6	
115	SEXE			
	. Masculin	1	1 1 1 1	
	. Féminin	2	2 2 2 2	
115	Ne va pas encore en classe ou à la maternelle	3	3 3 3 3	
	. Va à la maternelle ou jardin d'enfants	4	4 4 4 4	
	. Va à l'école primaire obligatoire	5	5 5 5 5	
	. Poursuit ses études au-delà du primaire	6	6 6 6 6	
	. A terminé ses études et travaille	7	7 7 7 7	
	. A terminé ses études et ne travaille pas ..	8	8 8 8 8	

108 A celles qui ont un (des) enfant(s) qui ne va (vont) pas à l'école (ni maternelle, ni primaire, ni secondaire) et qui ne travaillent pas.

Votre (vos) enfant(s) est-il (sont-ils) gardé(s) habituellement durant la journée ? Si oui : où et par qui ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES PAR ENFANTS).

REPORTER LES PRENOMS :

. Chez vous	Y	Y	Y	Y
. Hors de votre domicile.	X	X	X	X
. Un grand parent	0	0	0	0
. Un autre membre de votre famille	1	1	1	1
. Un de vos grands enfants	2	2	2	2
. Une personne (voisine par exemple) bénévole ..	3	3	3	3
. Une personne payée (voisine ou autre)	4	4	4	4
. Une nourrice agréée de jour	5	5	5	5
. Votre employée (ou personne au pair)	6	6	6	6
. A la crèche	7	7	7	7
. L'enfant est placé en nourrice ou pouponnière au mois ou à la semaine.	8	8	8	8
. Autre	9	9	9	9
. ?	E	E	E	E

A celles qui ont un (des) enfant(s) allant à l'école.

109 Votre (vos) enfant(s) est-il (sont-ils) gardé(s) habituellement avant le début de la classe le matin ? Si oui : où et par qui (cette personne peut éventuellement le conduire à l'école) ?

REPORTER LES PRENOMS :

. Chez vous	Y	Y	Y	Y
. Hors de votre domicile.	X	X	X	X
Par :				
. Vous-même	0	0	0	0
. Le père	1	1	1	1
. Un grand parent	2	2	2	2
. Un autre membre de la famille	3	3	3	3
. Une voisine	4	4	4	4
. Une garderie scolaire	5	5	5	5
. Une personne engagée par vous	6	6	6	6
. Pensionnat	7	7	7	7
. Autre solution	8	8	8	8
. Pas de garde	9	9	9	9
. ?	E	E	E	E

Votre (vos) enfant(s) est-il (sont-ils) gardé(s) habituellement à l'heure du déjeuner ? Si oui : où et par qui ?

110

REPORTER LES PRENOMS :

. Chez vous	Y	Y	Y	Y
. A la cantine	X	X	X	X
. Ailleurs	0	0	0	0
Par :				
. Vous-même	1	1	1	1
. Le père	2	2	2	2
. Un grand parent	3	3	3	3
. Un autre membre de la famille	4	4	4	4
. Une voisine ou autre personne	5	5	5	5
. Une personne engagée par vous	6	6	6	6
. Pensionnat	7	7	7	7
. Pas de garde	8	8	8	8
. Autre solution	9	9	9	9
. ?	E	E	E	E

111 Votre (vos) enfant(s) est-il (sont-ils) gardé(s) habituellement après la classe et jusqu'à votre retour ? Si oui : où et par qui ?

REPORTER LES PRENOMS :

. Chez vous	Y	Y	Y	Y
. Hors de votre domicile	X	X	X	X
PAR :				
. Vous-même	0	0	0	0
. Le père	1	1	1	1
. Un grand parent	2	2	2	2
. Un autre membre de la famille	3	3	3	3
. Une voisine ou autre personne	4	4	4	4
. Une garderie scolaire (ou étude)	5	5	5	5
. Une personne engagée par vous	6	6	6	6
. Pensionnat	7	7	7	7
. Autre solution	8	8	8	8
. Pas de garde	9	9	9	9
. ?	E	E	E	E



A TOUTES

112 Votre (vos) enfant(s) est-il (sont-ils) gardé(s) habituellement les jeudis et toutes les fois qu'il n'y a pas de classe dans la semaine ?

REPORTER LES PRENOMS :

. Chez vous	1	1	1	1
. Hors de votre domicile.	2	2	2	2
Par :				
. Vous-même	Y	Y	Y	Y
. Le père	X	X	X	X
. Un grand parent	U	U	U	U
. Un autre membre de la famille	1	1	1	1
. Une voisine ou autre personne	2	2	2	2
. Une personne engagée par vous	3	3	3	3
. Une garderie scolaire (organisation dépendant de son école).....	4	4	4	4
. Un mouvement de jeunes ou patronage	5	5	5	5
. Une garderie aérée	6	6	6	6
. Un pensionnat	7	7	7	7
. Autre solution	8	8	8	8
. Pas de garde	9	9	9	9
. ?	E	E	E	E

Qui a assuré la garde de votre ou vos enfants pendant les dernières grandes vacances scolaires ?

113

REPORTER LES PRENOMS :

. Les parents	1	1	1	1
. Autres personnes de la famille	2	2	2	2
. Personne étrangère à la famille (amis, etc.)	3	3	3	3
. Services collectifs avantageux (garderie scolaire, colonies, mouvements de jeunesse)	4	4	4	4
. Organisation payante: home d'enfants, voyages organisés, collèges d'été, etc.....	5	5	5	5
. L'enfant travaillait.	6	6	6	6
. Pas de garde	7	7	7	7
. Autre solution	8	8	8	8
. ?	0	0	0	0

114 Qui a assuré la garde lors de la dernière maladie d'un de vos enfants ?

. Vous-même (en congé)	1
. Le père (en congé)	2
. Un membre de la famille	3
. Une voisine ou autre personne	4
. Une infirmière garde-malade	5
. Une aide familiale	6
. Une personne engagée par vous	7
. L'hôpital	8
. Pas de garde	9
. Plusieurs personnes successivement ...	X
. Autre solution (précisez)	Y
. ?	0

115 Disposez-vous d'un ou plusieurs des appareils ménagers suivants ?

. Réfrigérateur	1
. Congélateur-surgélateur	2
. Machine à laver	3
. Aspirateur	4
. Cireuse	5
. Lave-vaisselle	6
. Petits appareils électro-ménagers pour la cuisine	7
. Aucun	8
. ?	0

Quand faites-vous votre ménage et combien de temps cela vous prend-il chaque semaine en tout ? (INSISTER POUR AVOIR LE MAXIMUM DE DETAILS).

116

Votre ménage est-il fait :

117

. Par vous seule	1
. Par vous et votre mari	2
. Par vous aidée d'une personne payée ...	3
. Par vous aidée par un membre de la famille	4
. Par un membre de la famille	5
. Par votre mari seul	6
. Autre solution (précisez)	7
. ?	0

Avez-vous une femme de ménage :

118

. Quelques heures par jour	1
. Tous les jours 2 à 3 heures	2
. Tous les jours 4 à 5 heures	3
. Tous les jours toute la journée	4
. Un domestique logé	5
. Plusieurs domestiques	6
. Rien de tout cela	7
. ?	0

Aux femmes mariées ou vivant maritalement.

119 Votre mari participe-t-il habituellement :

. Au ménage	I
. A la lessive	2
. Au repassage	3
. A la vaisselle	4
. A la cuisine	5
. Aux courses (achats)	6
. Aux soins des enfants	7
. Aucune participation	8
. ?	0

A TOUTES

A TOUTES

Y a-t-il autre chose que vous aimeriez dire à propos des problèmes des femmes qui travaillent et qui n'a pas été abordé ?

- 120** Faites-vous habituellement appel aux services suivants (énumérer).
- . Blanchisserie automatique 1
 - . Blanchisserie 2
 - . Repasseuse 3
 - . Raccordeuse ou lingère 4
 - . Aide familiale 5
 - . Un teinturier 6
 - . Une entreprise de nettoyage (vitres, tapis, parquets) 7
 - . Rotisserie ou plats tout préparés 8
 - . Autres services et lesquels 9
 - . Aucun X
 - . ? 0

126

- C A R A C T E R I S T I Q U E S -

- 121** Les achats alimentaires sont-ils habituellement faits :
- . Par vous-même 1
 - . Par votre mari 2
 - . Par l'un ou l'autre selon les cas 3
 - . Par tous les deux ensemble 4
 - . Les enfants 5
 - . Autre et qui 6
 - . ? 0

- A. HABITAT :** Communes rurales 1
 Villes ou agglomération de :
 . Moins de 10 000 hab..... 2
 . 10 000 à 20 000 hab..... 3
 . 20 000 à 50 000 hab..... 4
 . 50 000 à 100 000 hab..... 5
 . Plus de 100 000 hab..... 6
 . Région parisienne 7

- 122** Faites-vous des achats pendant le temps libre de midi ?
- . Oui régulièrement 1
 - . Oui parfois 2
 - . Non jamais 3
 - . ? 0

- B** Y a-t-il dans votre foyer un poste de télévision ? Si oui, a-t-il ... (ENUMERER)
- . Non, pas de poste 0
 - . Oui, -seulement le chaîne 1
 -le et 2e chaîne sans couleur 2
 -couleur 3

- Qui fait habituellement les démarches administratives et officielles ?
- 123**
- . Vous-même 1
 - . Votre mari 2
 - . L'un ou l'autre selon les cas 3
 - . Un membre de la famille 4
 - . Autre et qui 5
 - . ? 0

- C** Nombre de personnes au foyer, y compris vous-même ?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 et plus

- AUX FEMMES MARIEES**
- 124** Qu'est-ce que votre mari pense du fait que vous travaillez ?

- D** Nombre d'enfants de moins de 16 ans vivant actuellement au foyer :
- 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 et plus

- E** Etes-vous :
- . Le chef de ménage 1
 - . La maîtresse de maison de votre foyer 2
 - . Ni l'un, ni l'autre 0

F. PROFESSION DE LA PERSONNE INTERROGEE :

.....

- AUX PERSONNES AYANT DES ENFANTS**
- 125** Et vos enfants ?

- G** **PROFESSION DU CHEF DE MENAGE :**
-
- Salarié 1 Patron 2 Fonctionnaire 3
- (SI PATRON)
 Combien y a-t-il de personnes employées dans votre entreprise ?
- Nombre de personnes :

H. LOCALITE DE LA PERSONNE INTERROGEE :

.....
.....
N° de département :

i. LIEU DE L'INTERVIEW :

- A domicile 1
- Lieu de travail 2
- . Ailleurs 0

J. ENQUETEUR :

Date de l'interview :

K DUREE DE L'INTERVIEW ENTRE LA 1e QUESTION ET LA FIN DU QUESTIONNAIRE :

- | | |
|----------------------|----------------------|
| . Moins de 20 mn . 1 | . 45 à 49 mn 7 |
| . 20 à 24 mn 2 | . 50 à 54 mn 8 |
| . 25 à 29 mn 3 | . 55 à 59 mn 9 |
| . 30 à 34 mn 4 | . 1h. à 1h.14..... 0 |
| . 35 à 39 mn 5 | . 1h.15 à 1h.29... X |
| . 40 à 44 mn 6 | . 1h.30 et plus .. Y |

