



CENTRO BRASILEIRO DE  
ANÁLISE E PLANEJAMENTO-CEBRAP



Universidade de São Paulo  
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas  
Departamento de Sociologia



centro de estudos da metrópole

# COLÓQUIO INTERNACIONAL

“NOVAS FORMAS DO TRABALHO  
E DO DESEMPREGO:

BRASIL, JAPÃO E FRANÇA NUMA  
PERSPECTIVA COMPARADA”

11 e 12 de setembro de 2006

São Paulo, SP

---

**Mondialisation et emploi dans une perspective comparative**

**Helena Hirata**

Socióloga, Diretora do Laboratório GTM - “Genre, Travail, Mobilités”, CNRS, França

---

**Mesa Redonda 2**

As relações de gênero no trabalho e no desemprego

**Moderador**

Laís Abramo (OIT-Brasil, Brasília)

Je me propose ici de discuter les transformations récentes du travail - en termes d'organisation du travail et des conditions de travail - et l'évolution des formes flexibles d'emploi (essor des emplois dits « atypiques », du travail à temps partiel, du travail informel, etc.) à partir d'une perspective comparative hommes-femmes et Nord-Sud. En effet, l'ensemble des transformations profondes de l'organisation de la production ; du développement des firmes multinationales ; du rôle des États-Nations, a eu des impacts profonds sur l'emploi selon les sexes et selon les divers contextes nationaux, qui restent encore largement à analyser. Dans les termes du débat actuel, *mondialisation* prend la place de *développement* et de *division internationale du travail*, mais il apparaît encore comme un concept « fourre-tout ». Ce texte veut concourir à affiner ce concept à partir de la considération des conséquences différentielles de la production mondialisée sur le travail et l'emploi. La profonde transformation au niveau international de l'emploi féminin peut être un bon analyseur du processus actuel de mondialisation économique. Il veut aussi contribuer à analyser les convergences et les spécificités en ce qui concerne la division sexuelle du travail, de l'emploi et du chômage, à partir des recherches comparatives Brésil-France-Japon.

## Introduction

Les conséquences de la mondialisation sur les rapports sociaux de sexe peuvent être mieux appréhendées à partir d'une visée comparative: les réflexions que nous présentons ici convergent avec cette observation de Jane Jenson (2000), pour qui "la mondialisation (...) a des conséquences significatives sur la temporalité et la spatialité des rapports sociaux" (id., 2000, p. 4).

L'ensemble des processus actuels de transformations profondes de l'organisation du travail et de la production ; de développement des firmes multinationales ; de transformations des États-Nations et de leur rôle, en termes de politiques publiques et de politiques sociales ; l'essor de grandes métropoles mondiales – tous ces processus n'ont pas la même signification ni les mêmes conséquences pour les femmes et pour les hommes, pour les pays du Sud ou du Nord. C'est donc, dans une perspective de genre et dans une perspective Nord-Sud, que nous voulons ici interroger le concept de mondialisation.

D'abord, il apparaît souvent comme un concept « fourre-tout ». Il a même remplacé, dans le débat actuel, les notions de développement et de division internationale du travail. Le débat sur les « modèles productifs » (néo taylorisme ou post fordisme, spécialisation flexible, nouveau concept de production, etc.) a donné la place au débat sur la production mondialisée.

---

1. Socióloga, Diretora do Laboratório GTM- "Genre, Travail, Mobilités", CNRS, França.

La mondialisation est défini par des économistes critiques tels que A. Lipietz (1996) par l'interdépendance croissante de tous les marchés nationaux vers la constitution d'un marché mondial unifié, ce qui illustre la tendance historique de l'internationalisation du capital, mais ce qui est nouveau dans ce processus, c'est l'intensité des flux, la variété des produits et le nombre d'agents économiques impliqués dans ce mouvement (Petit, 2000). Un mouvement de globalisation qui ne signifie pas universalisation, dans la mesure où des larges « périphéries » en sont exclues (Veltz, 2005).

Trois dimensions donnent à ce processus un caractère nouveau, avec des conséquences précises sur les femmes : *d'abord*, les politiques néolibérales, de déréglementation, d'ouverture des marchés, avec pour corollaire les privatisations, le développement de la sous-traitance, l'externalisation de la production. Les cascades de sous-traitance impliquent des conditions de travail négatives pour les femmes et les privatisations, avec la réduction des services publics, entraînent un accroissement du travail rémunéré et non rémunéré des femmes dans les services aux personnes. *Ensuite*, le développement des nouvelles technologies d'information et de communication, l'expansion des réseaux et la financiarisation des économies a conduit à un essor de la mise au travail salarié des femmes du Sud dans les années quatre-vingt-dix, dans des secteurs telles que l'informatique, les centres d'appel, le télémarketing. Des femmes travaillent dans les filiales de ces centres en Tunisie ou en Algérie pour des entreprises mères des pays francophones, d'autres femmes en Inde travaillent pour des entreprises situées en Grande Bretagne ou dans d'autres pays anglophones. Des immigré-e-s brésiliens de retour de Boston créent, à Governador Valadares, des centres d'appel pour des entreprises américaines. Les études menées actuellement en Inde ou au Brésil, par exemple, montrent que les conditions de travail et de salaires sont nettement moins favorables dans les filiales situées dans les pays du Sud, des groupes internationales. Une étude menée au Kerala (Sudarshan, 2005) a montré que les firmes multinationales essaient d'imposer des pratiques sociales (fêtes le soir où les salariées sont conviées à participer) qui heurtent les pratiques, les rapports sociaux de sexe prédominants et les cultures locales. Enfin, le nouveau rôle des organisations internationales parallèlement à la régulation par les Etats-Nations et par les firmes multinationales ont aussi des conséquences sur les femmes : les politiques explicites d'égalité professionnelle, par exemple, ont des effets sur l'emploi. F. Talahite (2000) remarque que les conventions internationales visent à protéger les femmes, mais adoptent une norme mondialisée et laissent « sans voix » les femmes des cultures dominées.

Très rares sont les travaux qui portent sur la mondialisation dans une perspective de genre. Saskia Sassen (2003) donne une raison qui me semble très pertinente pour expliquer cet état de fait : les études sur la mondialisation portent sur les sphères du capital global les plus élevées, et sur l'hyper mobilité du capital. Or, la majorité écrasante des femmes sont absentes de ces sphères, étant dévalorisées en tant qu'acteurs économiques. Comme d'autres auteurs ont aussi souligné, l'économie informelle est exclue des recherches sur la mondialisation, et là se concentrent la majorité des travailleuses des pays du Sud.

Cependant quelques chercheuses ont étudié la mondialisation sous une optique de genre, outre celles que nous avons déjà citées : J. Bisilliat (2003) qui a étudié les politiques d'ajustement structurel ou l'impact de la mondialisation sur les femmes chefs de famille ; ou Mirjana Morokvasic-Müller (2003) qui a été une des premières en France à placer la migration au centre du débat sur la mondialisation. Il faut aussi mentionner les économistes féministes telles que Lourdes Beneria, Nilufer Cagatay, Diane Elson, Maria Floro, Caren Grown, Martha MacDonald, etc. dont les travaux ont été publiés dans divers numéros spéciaux des revues *Feminist Economics* et *World Development*. Des numéros spéciaux de revues francophones ont été aussi consacrés à mondialisation et genre, comme *Recherches Féministes* au Canada (2004, vol. 17, n° 2) ou *Chroniques féministes* en Belgique (2005, n° 93). Cf. également les n°s de *Cahiers du Gedisst* 21 (1998) et de *Cahiers du Genre* n° 40 (2006).

## La mondialisation et les conséquences paradoxales sur le travail et l'emploi

Quelles sont, donc, les conséquences de la mondialisation sur l'emploi selon les sexes? D'abord, ces recherches ont montré une croissance au niveau mondial, avec des rares exceptions, de l'emploi salarié et du travail rémunéré des femmes. Il y a eu une participation accrue des femmes sur le marché du travail, tant dans le secteur formel que dans les activités informelles, et un nouveau essor des emplois dans le secteur des services. Cependant, et c'est un des paradoxes de la mondialisation, cet accroissement s'est accompagné de la précarisation et de la vulnérabilité accrues de ces emplois. Ces emplois sont très souvent instables, mal rémunérés, pas valorisés socialement, avec une possibilité presque nulle de promotion et de carrière, et de droits sociaux souvent limités ou inexistantes tant en Asie, qu'en Europe et en Amérique Latine. Le modèle de travail vulnérable et flexible a pris, dans les pays du Nord, la figure du travail à temps partiel et, dans les pays du Sud, la figure du travail informel, sans statut et sans aucune protection sociale. Des travailleuses pauvres (« working poors ») et les « familles monoparentales », terme neutre qui cache le fait qu'il s'agit très majoritairement de mères célibataires, sont en expansion dans la plupart des pays du Nord et du Sud. On assiste aussi à la bi-polarisation des emplois féminins, résultat en partie des processus qui se déroulent dans la sphère éducative, et qui est un point central de convergence entre les pays du Nord et du Sud. Cette bi-polarisation voit s'établir, d'un côté, des femmes cadres et appartenant aux professions intellectuelles supérieures, catégorie qui se féminise (médecins, avocates, juges, architectes, journalistes, professeurs universitaires, chercheuses, métiers de la publicité et de l'art, etc.), et, de l'autre côté, des femmes dans les métiers traditionnellement féminins : des employés du secteur public, des secteurs de la santé, de l'éducation, des services aux particuliers : des aides-soignantes et infirmières, institutrices, professionnelles du « care », s'occupant des vieux, des malades, des enfants, du travail domestique, en tant qu'employées et femmes de ménage. Un des résultats de ces processus est l'exacerbation des inégalités sociales et des antagonismes. Ceux entre les hommes et les femmes, mais aussi ceux entre les femmes elles-mêmes (cf. les hypothèses fortes de Danièle Kergoat, 1998).

Le clivage Nord/Sud au niveau mondial, se manifeste aussi au sein de l'Europe. Ainsi, le clivage entre l'Europe des quinze et l'Europe de l'Est, d'une part : l'appauvrissement massif et l'exacerbation des inégalités ne sont pas du même ordre de grandeur ; les taux de chômage sont aussi disproportionnés dans des pays tels que la Bulgarie, où ils peuvent atteindre 35-40% pour certaines catégories et certaines régions (D. Kergoat, 2004) ; d'autre part, ce clivage apparaît à l'intérieur même de l'Europe des quinze entre les pays du Nord (Danemark, Suède, Finlande, Pays-Bas), dont les *taux globaux d'activité* (entre 81% à 77% en 2002) sont nettement supérieurs à ceux (entre 66% à 62%) des pays du Sud (Italie, Espagne, Grèce). Le Portugal constitue une exception avec un taux d'activité de presque 77 % parmi les pays du Sud, et la Belgique avec un taux d'activité de 64,4% parmi ceux du Nord) (Eurostat, in INSEE, 2001, 2003)

Ce clivage entre le Nord et le Sud de l'Europe est encore plus nette si on compare les taux d'activité des femmes, l'écart étant de plus de 28 points entre les femmes suédoises (76,9%) et italiennes (48,4%). Les femmes françaises sont dans une position intermédiaire, avec un taux d'activité de 62,8%.

Cette plus forte activité féminine dans les pays du Nord est à corréliser avec une forte proportion de femmes travaillant à *temps partiel* (72,8% des femmes travaillent à temps partiel aux Pays Bas en 2002, par exemple). Cette modalité d'emploi est peu répandue dans les pays d'Europe du Sud et encore moins pour les pays en voie d'adhésion à l'Union Européenne (2,7% des femmes travaillent à temps partiel en République Slovaque). (Eurostat, in INSEE, 2003,, p.210-211)

La progression, dans les années quatre-vingt-dix, de l'emploi à temps partiel – partout majoritairement féminin - comme outil de la flexibilité, a été spectaculaire dans un grand nombre de pays parmi lesquels le Canada, le Japon et dans les pays européens, notamment de l'Europe du Nord. Le rôle de l'Etat a été partout très significatif dans cette progression par le biais de subsides divers à fin d'aider les entreprises à réaliser au moins trois objectifs: atteindre la flexibilité, baisser les coûts, réduire le chômage. Des politiques familiales qui sont des politiques déguisées d'emploi telle que l'allocation parentale d'éducation (APE), mise en place en France en 1985 méritent une analyse poussée dans la mesure où celle-ci peut éclairer le sens du rapport entre vie familiale et vie professionnelle (cf. Hirata, H., 2005).

Le clivage déjà mentionné entre l'Europe des quinze et les pays en voie d'adhésion est particulièrement fort en ce qui concerne le taux global de *chômage*, qui est, en 2002, pour les premiers de 7,6% et pour les derniers de 14,8% ; il se manifeste aussi entre l'Europe du Nord où les taux de chômage sont plus faibles, et l'Europe du Sud où ils sont plus élevés. Ainsi le taux de chômage féminin est de 16,3% pour l'Espagne, 14,6% pour la Grèce, 12,6% pour l'Italie (exception : le Portugal, avec 5,3%). Evidemment, tous ces chiffres grimpent si on prend en considération le chômage occulté par des « petits boulots » ou par le découragement...

En effet, le chômage ne peut pas être dissocié de la *précarité de l'emploi*, qui a augmenté significativement en Europe avec les processus de déréglementation qui ont touché également d'autres régions du globe. En France, aujourd'hui, deux tiers des emplois créés sont des emplois dits « atypiques » ; en 2000, seulement 57% de l'ensemble des emplois étaient stables et pouvaient échapper à la dénomination de « formes particulières d'emploi ». Celles-ci continuent à être la modalité dominante de recrutement dans les entreprises de plus de 50 salariés. (INSEE, 2000).

Deux tendances marquent la situation de l'emploi. La première, déjà évoquée, la bipolarisation ; la deuxième concerne l'essor actuel des emplois de services , notamment des emplois dits « de proximité », lié à la crise économique et à la récession. Ici aussi, la bipolarisation est significative : d'une part, croissance du nombre de femmes cadres financiers dans les banques et compagnies d'assurances ; d'autre part, essor des « emplois de services ». Les effets pervers de l'accroissement de ce type d'emplois sont connus : ils renforcent son statut déjà précaire et sous-valorisé, généralement associé à la force de travail féminine. L'instabilité de ces nouveaux emplois féminins ont des conséquences négatives en termes de conditions de travail, de santé, de salaires, de mode de vie.

Pour ne mentionner qu'un de ces aspects, les salaires, l'évolution du marché du travail dans la dernière décennie a multiplié le nombre de « working poors », travailleurs pauvres, qui sont en fait des « travailleuses pauvres ». En 1998, en France, 16, 9% du total des travailleurs étaient pauvres , c'est à dire, percevaient deux tiers du salaire médian, mais 28,5% des travailleuses femmes étaient dans cette situation (Concialdi, Pierre, Ponthieu, Sophie, 1999, 35). Le développement de ce que l'on appelle la « féminisation de la pauvreté » trouve une partie de l'explication dans l'essor spectaculaire du travail à temps partiel – et à salaire partiel – qui passe, en France, de 17,2% des travailleuses en 1980 à 31, 7% en 1999. Ce chiffre baisse en peu en dessous de 30% en 2003, avec l'application des politiques de RTT. En 1997, 77% des emplois de bas salaires étaient des emplois à temps partiel.

En Europe, font aussi partie des « workings poors » les femmes chefs de famille (dites « familles monoparentales » qui constituent autour de 14% des domiciles (sept millions de familles) dans l'Union Européenne (Lefaucheur, 2000). Cette catégorie de femmes représente des contingents importants de travailleuses à temps partiel dans les pays européens, et émergent comme un des pôles de l'insertion professionnelle féminine particulièrement vulnérable. Des chercheuses féministes comme Lourdes Beneria (2000) associent cette situation d'accroissement

de la pauvreté au niveau mondial aux politiques d'ajustement structurel et aux nouveaux rôles des organismes internationaux tels que la Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International. Cependant, dans le débat sur le rapport entre égalité des sexes et croissance économique, des résultats de recherche indiquent que la croissance peut être le résultat de l'inégalité, ou, dit dans d'autres termes, que l'inégalité entre les sexes peut être une pré-condition d'une accélération de la croissance économique : « l'inégalité de genre peut stimuler la croissance et la croissance peut exacerber l'inégalité de genre » (L. Beneria et al, 2000 : xi).

L'emploi salarié peut signifier indépendance économique, mais il n'améliore pas forcément les conditions de vie et de travail des femmes, dans la mesure où les postes de travail exigeant une qualification technique, responsabilité et autonomie sont proposés plutôt aux hommes, les femmes ayant accès à des emplois exigeant une qualification moindre, et dans le monde industriel, sous cadence. Ce constat est aussi fait en France, où les enquêtes Conditions de travail, complémentaires aux Enquêtes Emploi de l'INSEE montrent que 24% d'ouvrières déclarent qu'elles travaillent à la chaîne en 1998 contre 7% d'ouvriers. Entre 1978 et 1998, la proportion de ces ouvrières a augmenté, même si cette modalité d'organisation du travail ne concerne que 10% de la catégorie ouvrière en France aujourd'hui. Une étude récente a pu montrer pour l'Union européenne la corrélation entre l'organisation flexible et les conditions de travail présentant des risques pour la santé (Daubas-Letourneux et Thébaud-Mony, 2003).

Les nouvelles conditions de travail dans le secteur de services et du commerce en voie d'expansion concernent aussi majoritairement les femmes. L'analyse des résultats de la dernière enquête SUMER (2002) par Jennifer Bué ont montré que les travailleuses déclarent plus que les travailleurs qu'elles vivent en situations de tension avec les usagers/clients pendant leur travail ; qu'elles ressentent plus de risques d'agression verbale et physique et déclarent plus souvent ce type d'agression. Quant aux situations d'harcèlement, elles répondent plus souvent que les hommes qu'«elles sont ignorées», qu'«on leur fait des remarques désobligeantes», qu'elles sont empêchées de s'exprimer», qu'«elles sont ridiculisées en public». (cf. Jennifer Bué, 2005).

L'intensification du travail est, d'une manière générale, une des conséquences de la flexibilisation et de la précarisation de l'emploi. Comme dit Pochman dans un article récent, « une des conséquences de l'inexistence de garanties pleines d'emploi pour tous ceux qui en ont besoin, est qu'il y a inévitablement un mouvement de dégradation du travail » (p. 166). Ce phénomène affecte tant les hommes que les femmes, comme nous avons pu le constater lors des entretiens avec des jeunes chômeuses et chômeurs japonais. (cf. les résultats de la recherche sur le chômage, in Kase et Sugita, 2006).

## Les processus de précarisation du travail et leur légitimation sociale et scientifique

Nous assistons aujourd'hui à un processus de légitimation sociale et scientifique de la précarité, évalué parfois positivement, présenté parfois comme inéluctable, fatale, presque « naturelle ».

Laurence Parisot, nouvelle présidente de l'organisation patronale française, le MEDEF, a déclaré le 30 août 2005 au quotidien Figaro : « La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? ». Si cet amalgame de différents états, processus, registres très différents, de dimensions contrôlables et non contrôlables, peut être facilement démonté, il faut cependant noter que des sociologues aujourd'hui tendent à aller dans le même sens.

Ainsi, Boltanski et Chiapello (1999) affirment la pertinence de la précarité et de l'instabilité avec le «nouvel esprit du capitalisme» : «la fidélité et la stabilité constituent aujourd'hui, paradoxalement, des facteurs de précarité». Louer au lieu d'acheter un logement,

vivre en concubinage au lieu de se marier, avorter dans l'espoir de garder son emploi au lieu d'avoir des enfants, peuvent être des conduites privilégiées par des jeunes dans l'espoir d'échapper, paradoxalement, à la précarité (op.cit. p. 449). La famille « flexible », recomposée, « paraît en affinité avec un capitalisme « en réseau » (op.cit. p. 747, note 26)

Dans un article récent sur le mouvement contre le Contrat Premier Emploi (CPE) en France Giuseppe Cocco et Antonio Negri affirment : « le défi est d'abandonner les cordons de l'« emploi du passé » (...) aller au delà de la défense de l'ère industrielle et affirmer que flexibilité et mobilité ne signifient pas nécessairement précarité et risque. « Si le passage d'un emploi à un autre, de la formation à l'emploi, sont aujourd'hui les dimensions ontologiques du travail, il faut reconnaître la dimension productive de toutes ces situations (...) par l'implémentation d'un revenu d'existence ». Cet article de Cocco et Negri s'appelle « Le travail du deuil » : faire le deuil de cet « emploi du passé » de l'ère industrielle et accueillir la flexibilité et la mobilité.

Converge avec cette idée les thèses présentées par Richard Sennet dans sa conférence intitulé « Récits au temps de la Précarité » (in *Le Monde*, 5 mai 2006). Selon Sennet les institutions deviennent aujourd'hui plus flexibles et moins stables et des changements dans la nature du travail délaissent les attributions fixes et les carrières toutes tracées au profit des tâches plus restreintes et variables. La situation d'emploi aujourd'hui est à mon avis, plus complexe que ce qui est avancé par R. Sennet, dans la mesure où des statuts d'emploi divers coexistent aujourd'hui, des emplois atypiques et des carrières toutes tracées sont présents sur le marché du travail tant au Japon qu'en France.

L'ensemble des questions évoquées par ces auteurs nous amène au débat sur les alternatives au travail précaire : celles proposées par des juristes de l'emploi, qui convergent avec les propositions de « flexicurité » (cf. communication de J. Freyssinet à ce colloque), celles proposées par les mouvements sociaux nombreux en France, regroupés dans le réseau « Stop Précarité », celles enfin du mouvement victorieux contre le Contrat Premier Emploi (CPE) de 2006. Le rapport entre l'individuel (sécurisation des parcours individuels) et le collectif (sécurité des statuts sociaux) semble être un des points essentiels dans ce débat. Les différences hommes-femmes (en termes de continuité ou non des trajectoires) ainsi que les différences Nord-Sud (existence ou non d'un système de protection sociale) semble aussi fondamental pour penser la faisabilité ou non de ces dispositifs alternatifs.

### Permanences et variabilités : l'organisation du travail en entreprise

Si la précarisation des trajectoires masculines et féminines et l'instabilité croissante des liens d'emploi pour les deux sexes, que nous venons d'analyser, tendent à créer des rapprochements et des solidarités, l'hétérogénéité au sein même de ces deux catégories tendent à s'accroître. Cette hétérogénéité au niveau de l'emploi est confirmée par l'analyse de l'insertion différenciée des hommes et des femmes dans le cadre des processus de travail des entreprises mondialisées.

Les recherches que nous avons pu réaliser dans les entreprises multinationales au Brésil, en France et au Japon ont montré essentiellement que la mondialisation signifie interdépendance des marchés, mais ne signifie pas homogénéisation du travail ; que si les flux financiers ne connaissent pas des frontières et travaillent dans l'immédiateté, l'inégalité des situations sociales et de travail selon les pays, selon le genre, les races, les générations, persiste et peut même augmenter ; que la polarisation en trois zones du globe, Etats-Unis, Europe, Japon, auxquelles s'ajoute quelques pays de l'Amérique Latine et de l'Asie et desquelles sont

exclus tendancielllement d'autres zones, se traduit pas la mise en place de hiérarchies et de corrélations de forces au niveau international.

Une enquête sur le terrain réalisée dans les firmes multinationales françaises au Brésil à la fin des années quatre-vingt-dix a porté sur les processus accélérés de fusions, acquisitions et privatisations, qui ont eu des conséquences sur l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes, en termes de suppression des postes de travail, mais a eu aussi des conséquences en termes de conditions de travail et de salaires. L'ensemble des cinq multinationales françaises étudiées présentaient un fort profil d'instabilité (de croissance ou de crise) et d'incertitude et de risque quant à l'avenir de l'emploi, surtout des salariés plus âgés, moins qualifiés et de moindre scolarité ; des processus de flexibilisation du travail étaient en cours, y compris par le recours – jusqu'à aujourd'hui rare dans l'industrie brésilienne – au travail féminin à temps partiel, avec un salaire partiel. Comme moyen de protection adopté par les travailleurs des deux sexes pour faire face aux risques concernant l'emploi, un plus grand effort de formation scolaire et professionnelle était réalisé, avec des sacrifices personnels importants, en termes de temps hors-travail et familial et en termes de dépenses pour s'inscrire dans des cours particuliers, dans l'absence de politiques publiques de formation professionnelle systématique et appropriée.

Les travailleuses de ces firmes multinationales, interviewés au cours de cette enquête ont mis en avant, premièrement, les exigences accrues de formation scolaire pour pouvoir obtenir des promotions et faire carrière. Un diplôme de troisième cycle était exigé des ouvrières dans une multinationale de la branche pharmaceutique pour un poste d'encadrement (« superviseur ») de sept-huit ouvrières de fabrication (opératrices de machines). Ce fait n'est pas du tout extraordinaire : les chaînes de supermarchés au Brésil exigent également le diplôme universitaire pour un poste d'encadrement de quelques caissières. Le contexte de crise de l'emploi permet aux entreprises d'utiliser cette méthode de sélection du personnel d'un haut niveau scolaire, qui correspond en même temps aux exigences d'organisation de la production flexible. Deuxièmement, elles ont mis en avant les difficultés pour mettre en place cette formation pour elles mêmes, étant donné les arbitrages à faire entre leur propre perfectionnement et celui de leurs enfants. Les mensualités dans les Universités privées était l'équivalent de leur salaire mensuel (au Brésil il est exclu pour des ouvrières d'accéder aux rares places disponibles dans les Universités publiques, où les concours d'entrée sont extrêmement sélectifs et finissent par recruter les étudiants provenant des couches supérieures).

Par ailleurs, les femmes avaient accès à des postes de technicienne ou même d'ingénieure avec des responsabilités d'encadrement (cas d'une entreprise de distribution d'énergie et d'une entreprise agro- alimentaire) mais les rapports de travail entre subordonnés hommes et encadrement féminin étaient source de conflits, et pouvaient conduire à la démission volontaire des promues. Les postes de direction, enfin, n'étaient accessibles aux femmes étant donnée la concurrence masculine pour un nombre très réduit de postes de direction.

Une autre recherche, sur l'introduction de nouveaux modèles d'organisation du travail et de la production dans les firmes multinationales a pu montrer que les rapports sociaux sexués jouent aussi au niveau de l'insertion différenciée des hommes et des femmes dans les processus de travail. Nous avons pu vérifier, notamment, que la thèse de la requalification des opérateurs suite aux innovations technologiques et organisationnelles est fortement interpellée par une analyse en termes de division sexuelle et internationale du travail. Ce mouvement de requalification touche essentiellement une partie des travailleurs hommes des pays du Nord. Ses conséquences sur la main-d'œuvre féminine sont beaucoup plus contradictoires. Cette recherche, réalisée dans des firmes multinationales françaises au Brésil en 1999-2000 a montré trois modalités d'organisation du travail ouvrier distinctes. Dans une entreprise de biscuits, flexibilité et travail en équipes des effectifs masculins ; des lignes d'emballage avec cadences et

rythmes imposés pour les femmes ouvrières. Dans une entreprise de fabrication de pare brises, il y a inversion du schéma de la division sexuelle : un « ghetto » féminin, enclavé sous forme de salle blanche, avec exigences de dextérité manuelle, rigueur et hygiène; et des postes masculins sous cadence imposée par les machines (sortie des pare brises du four). Cependant, une organisation flexible étant en cours d'implantation, les hommes étaient les seuls à bénéficier d'une politique active de formation. Enfin, dans une entreprise pharmaceutique, le groupe de femmes était aussi touché par le mouvement de requalification, participant aux innovations organisationnelles. Hommes et femmes avaient accès à la formation, le clivage se situant entre postes d'exécution (opératrices de machines) et les postes plus techniques et d'encadrement (chefs et ingénieurs).

J'ai pris ces exemples pour montrer que la division sexuelle du travail est, pour les entreprises, un moteur puissant pour remodeler ses nouvelles formes d'organisation du travail sous l'impulsion des processus de mondialisation, tout en maintenant certaines formes de ségrégation et de hiérarchisation, existantes auparavant.

### Internationalisation du travail reproductif et externalisation du « care »

Une autre conséquence de la mondialisation à partir d'une perspective de genre, c'est l'internationalisation du travail reproductif (Carrasco, 2001) ou la mondialisation du « care » (soins). Des millions des femmes des pays du Sud émigrent vers des pays du Nord pour devenir des nourrices, des femmes de ménage ou parfois des prostituées (Ehrenreich, Hochschild, 2003) : comme dit Arlie Hochschild (2003, Introduction), à l'inverse de leurs employeurs des pays du Nord, elles ne peuvent pas vivre avec leur famille et être en même temps des pourvoyeuses. Obligées de laisser leurs enfants avec leurs grand-mères, sœurs, belles-sœurs, fille aînée, etc., elles ne peuvent souvent les voir qu'une fois dans l'année. Que ces femmes immigrées représentent un poids économique important pour leurs pays d'origine, atteste le fait que les gouvernements de pays comme le Sri Lanka ou les Philippines non seulement fournissent une formation professionnelle aux futures immigrées (comment s'en servir d'un micro-ondes ou d'un robot-ménager), mais vantent aussi les qualités de tendresse, d'affection, de chaleur humaine des travailleuses du « care », comme l'a fait le président Arroyo de Philippines en visite au Japon (Ito, 2005). Ces migrations internationales peuvent aller dans le sens d'une reconfiguration des rapports sociaux de sexe dans les pays d'accueil. Des recherches sur les prostituées équatoriennes et colombiennes en Espagne (Oso Casas, 2003) ou des prostituées de l'Europe de l'Est en France (Giacomini, 2005) ont montré que les « clients » et « amis » opposent le modèle des « rapports antagoniques entre les sexes » et d'égalité entre les sexes aux rapports hommes-femmes de type plus « traditionnel ».

Le processus de mondialisation a ainsi accéléré la tendance à une externalisation croissante des activités domestiques. On assiste, en France, à une forte augmentation des emplois de domesticité, avec l'incitation des politiques publiques au développement des « emplois de proximité » et des « emplois familiaux ». En 2003, selon l'Enquête Emploi, presque 1 200 000 femmes étaient affectées aux services aux personnes. Il s'agit de 10% des femmes actives occupées en France, similaire au pourcentage de femmes appartenant à la catégorie cadres et professions supérieures. Ce pourcentage est supérieur à celui des ouvrières.

Laura Oso Casas (2003) a montré, dans le cas de l'Espagne, la porosité de deux « filières » migratoires, des réseaux de prostitution qui étaient en même temps des réseaux de domesticité, des colombiennes et des équatoriennes. Ces employées de maison et ces prostituées pouvaient être des diplômées, des scolarisées dans leur pays d'origine, où avaient un tout autre statut. Du fait de la migration, elles avaient en fait deux appartenances de classe,

selon le contexte d'origine ou selon le contexte du pays d'accueil. Liane Mozère a également montré, pour les employées de maison philippines en France qu'elles étaient de deux catégories sociales différentes selon son insertion dans le pays d'origine ou dans son pays d'accueil (L. Mozère cite le cas d'une belle-mère qui demande à sa belle-fille pourquoi elle effectue un travail d'employée de maison quand elle pouvait en avoir une à Philippines).

La mondialisation du travail reproductif est ainsi étroitement liée aux mouvements de migration internationale. (soins) fait aujourd'hui l'objet de nombreuses recherches L'importance de la mondialisation du « care » dans la littérature féministe sur la mondialisation est liée non seulement aux changements qu'il suscite dans le travail rémunéré des femmes, mais aussi à sa répercussion sur la prise en charge du travail domestique, ainsi qu'aux questions théoriques et politiques posées par l'émergence de différenciations au sein du groupe des femmes (cf. Kergoat, 1998)..

Les conséquences de la mondialisation du travail reproductif est double.

Premièrement, cette extension marchande du travail domestique – y compris par la dynamisation de la migration internationale dès le début des années 1990, un des traits les plus marquants de la mondialisation – implique l'utilisation du travail des femmes pauvres par les familles de niveaux socio- économiques plus élevés. Elle permet le développement d'un modèle de délégation d'une série de soins et activités domestiques de femmes avec plus de ressources vers des femmes plus démunies. Ce « modèle de délégation » tend à se superposer, sinon à remplacer, le « modèle de la conciliation » vie professionnelle/vie familiale pour une catégorie de femmes plus aisées et avec une activité exigeant plus d'implication dans la sphère professionnelle.

Deuxièmement, il s'agit de la création de "chaînes globales d'affect et d'assistance" (Hoshchild, apud Carrasco, 2001). On se trouve aujourd'hui face à la généralisation du « care », modèle féminin du soin à autrui, à travers la propagation à l'échelle mondiale via les migrations internationales des services aux personnes, d'attention aux enfants, aux personnes âgées et aux malades. Il ne s'agit pas ici seulement d'une mercantilisation de la « disponibilité permanente » des femmes observable dans la sphère domestique, mais également d'une généralisation, dans la sphère du travail rémunéré, d'un modèle de rapport auparavant privé.

La question de la reconnaissance des qualités dites féminines (le « soin » à autrui, la compétence relationnelle) en tant que compétence professionnelle devient une question d'actualité et est sans doute un des aspects essentiels du rapport de forces qui s'établit aujourd'hui entre les sexes et entre les classes sociales. La reconnaissance dans la sphère publique du travail réalisé par les femmes dans la sphère privée est fondamentale et la transformation du travail domestique en travail marchand - effectué dans un cadre mixte, également par des hommes - peut conduire à la reconnaissance et à la rétribution de ce travail (pour cette problématique de la reconnaissance et de la rétribution, cf. Fraser, 2005). L'orientation d'un tel processus dépendra fondamentalement du rapport de forces créé par les mouvements sociaux, mais d'ores et déjà on peut dire que la mondialisation du « care » contribue puissamment aujourd'hui à mettre en avant, sur la scène publique, des questions jusqu'alors enfermés dans la sphère privé, voire de l'intimité.

## Références bibliographiques

- Beneria, Lourdes et al (ed)(2000) Gender, a special issue on globalization, *Feminist Economics*, vol.6, n° 3, nov.p. 12-18
- Bisilliat, Jane (dir) (2003) *Regards des femmes sur la globalisation*. Paris, Karthala
- Boltanski, Luc, Chiapello, Ève (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard, 843 p.
- Bué, Jennifer (2005) Femmes et conditions de travail. Enquête SUMER. Communication au Colloque Femmes, Travail, Santé, New Dehli, nov. 2005.
- Carrasco, Cristina (2001) La sostenibilidad de la vida humana : un asunto de mujeres ?, in *Mientras Tanto*, n° 82, otoño-invierno.
- Chesnais, François (1997) *La mondialisation du capital*. Nvelle. Ed. augmentée, Paris, Syros, 332 p.
- Commission européenne - *L'emploi en Europe 2002. Evolution récente et perspectives*. Luxembourg, juillet 2002
- Concialdi, Pierre, Ponthieux, Sophie (1999) L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord, *Travail, genre et sociétés*. La revue du MAGE, 1/99, p. 23-41.
- Daubas-Letourneux, Véronique et Thébaud-Mony, Annie - Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne, in *Travail et Emploi*, n° 96, octobre 2003, p. 9-35.
- Ferreira, Virginia (2002) La mondialisation des politiques d'égalité : du réformisme social au réformisme d'État, in *Cahiers du Genre*, n° 33, à paraître.
- France. Portrait social, 2000-2001*. Paris 2000 ; *2001-2002*. Paris, 2001 ; *2003-2004*. Paris 2003
- hrenreich, Barbara, Hochschild, Arlie R., (ed.) *Global Woman. Nannies, Maids and sex workers in the new economy*, Metropolitan Books, Henry Holt and Company, New York
- Falquet, Jules, Hirata, Helena, Lautier, Bruno (coord.) (2006) Travail et Mondialisation. Confrontations Nord/Sud, *Cahiers du Genre*, n° 40, 1/2006.
- Fraser, Nancy (2005) Multiculturalisme, anti-essentialisme et démocratie radicale. Genèse de l'impasse actuelle de la théorie féministe, in *Cahiers du Genre*, n° 39.
- Hirata, Helena (2005) « Concilier » vie familiale/vie professionnelle : hypothèses à partir d'une enquête de terrain, Communication Centre Marc Bloch-GERS/CNRS, Colloque franco-allemand Marché du travail, politiques familiales et rapports de genre. Regards croisés franco-allemands, Berlin, 12-13 novembre 2004, publié in *Feministische Studien*, hiver 200
- Ito, Ruri (2005) Internationalizing Reproductive Labor in a Super Aged Society ? Japan's New Immigration Policy and Its Implications on Care Work. Communication au colloque Women's Worlds 2005, Panel Women's Work and Immigration in Asia, 22/06/2005.
- Jenson, Jane (2000) A Comparative Perspective on Work and Gender, in J. Jenson, J. Laufer, M. Maruani (ed.), *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot. Burlington USA, Ashgate, p. 3-16.

- Kase, Kazutoshi, Sugita, Kurumi (eds.)(2006) *The Unemployed and Unemployment in an International Perspective: Comparative Studies of Japan, France and Brazil*, ISS Research Series, n° 19, Institute of Social Sciences, University of Tokyo, Tokyo.
- Kergoat, Danièle (1998) *La division du travail entre les sexes*, in J. Kergoat et al. (dir.), *Le monde du travail*, Paris : La découverte, p. 319-327.
- Mozère, Liane (2005) Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité », I. Rigoni, D. Séhili (coord.), dossier Femmes et migrations, in *Migrations et Société*
- Oso Casas, Laura (2003) Migration et trafic des femmes latino-américaines en Espagne : service domestique et prostitution, in M. Hersent, C. Zaidman (coord.), *Genre, Travail et Migrations en Europe*, Paris : Publ. Paris 7, Coll. Cahiers du CEDREF.
- Petit, Pascal (2000) « Mondialisation », in *Dictionnaire de Sociologie*, Le Robert, Supplément.
- Sudarshan, Ratna M. (2005) Reconstructing gender identities: influences of globalisation. Paper presented in the International Conference "Globalisation. Social and Political Dimensions", Jawaharlal Nehru University-MSH Paris, New Dehli, 17-18 nov.
- Sassen, Saskia (2003) Global Cities and Survival Circuits, in Ehrenreich, Barbara., Hochschild, Arlie R. (ed.) *Global Woman. Nannies, Maids and sex workers in the new economy*, Metropolitan Books, Henry Holt and Company, New York, p. 254-272.
- Talahite, Fatiha (2000) Mondialisation, in Hirata, H., Laborie, F., H. Le Doaré, Senotier, D., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, P.U.F., 2000 (2<sup>ème</sup> éd. 2004)
- Veltz, Pierre (2004) *Mondialisation, villes et territoires*, Paris, P.U.F., 2005, coll. Quadriges.