

## LA MODERNITE ET LA FAMILLE

### ROLES NOUVEAUX DE LA FEMME

*Oscar Soares Barata*

Instituto Superior de Ciências Sociais  
e Políticas – Lisboa

1. La transformation de la structure de la population active dans les pays plus développées, qui a radicalement changé le marché du travail pour les femmes, s'est produit en même temps que des mutations tellement profondes dans les pratiques familiales qu'il est tout à fait naturel que l'on s'interroge sur les rapports de causalité ou tout au moins d'interaction qui peuvent exister entre ces faits.

Modernité signifie maintenant sur le marché du travail stagnation ou même réduction de l'emploi industriel en faveur de l'emploi dans le secteur des services. L'industrie qui a pu par le passé absorber la main-d'œuvre poussée hors de l'agriculture par la modernisation, semble n'être plus capable d'augmenter son personnel ni même de retenir ceux qu'elle a pris à son service. Toute la croissance de l'emploi se fait désormais dans les bureaux, la banque, le commerce, les transports et communications, la santé, l'éducation, la culture, en un mot dans ce que beaucoup appellent le secteur tertiaire.

Les femmes y ont gagné. Elles sont devenues plus nombreuses parmi les travailleurs du tertiaire. Plusieurs emplois y sont devenus des emplois presque exclusivement féminins. Un rapport de l'OCDE montrait récemment que dans tous les pays membres le pourcentage des femmes dans la population active s'est accru très sensiblement depuis 1950 (OCDE, 1985). Et cet accroissement est dû pour une

très large part à l'élargissement de la participation des femmes dans le secteur des services. Le même rapport montrait qu'aux États-Unis d'Amérique, où il y a plus de 40 millions de femmes dans la population active, les femmes étaient en 1980, à peu près la totalité des secrétaires, des dactylos, et des réceptionnistes — plus de 90% des travailleurs dans certains secteurs de la banque, de la banque, de la comptabilité, du travail lié à la manipulation de correspondance et de documents. Dans l'ensemble, les femmes représentaient plus de 77% des employés du bureau.

Au Portugal, qui est pourtant encore en retard en ce qui concerne l'augmentation du nombre des travailleurs du secteur services, l'accroissement de la population active est due surtout à l'augmentation du nombre de femmes. Depuis 1960, le nombre d'hommes sur le marché du travail a baissé de 200 mille (moins 7 pour cent) et le nombre de femmes a doublé.

Il faut y voir la conséquence de l'émigration qui a rendue plus rare l'offre de main d'oeuvre masculine. Mais il y a aussi l'effet du changement de structure de l'économie qui a créé des emplois intéressants pour les femmes. Depuis 1940, le nombre de femmes dans les professions scientifiques, techniques et littéraires s'est multiplié par 6. Le nombre de femmes dans les professions du commerce s'est multiplié par 4. Par contre, le nombre des travailleuses dans l'hôtellerie et les services personnels, qui est pourtant un secteur d'emploi traditionnel pour les femmes, ne s'est accru dans les dernières 40 années que de 20%.

2. D'autre part, depuis environ vingt ans, on constate une réduction très sensible de la fécondité. Partout en Europe la fécondité a baissé jusqu'à un niveau où il n'est plus possible d'assurer le renouvellement des générations (Calot et Blayo, 1982). Après la chute des années 1930 et du commencement des années 40, attribuée à l'effet de la crise économique et, par la suite, à la guerre 1939-45, la fécondité a repris dans tous les pays avancés et a atteint un taux qui a fait parler de *baby boom*. À la surprise des observateurs, le taux élevé de fécondité s'est maintenu à peu près jusqu'en 1965. Depuis, la tendance à la baisse s'est réinstallée et l'on enregistre des taux de naissances de plus en plus bas.

Cela va de pair dans plusieurs pays avec le retard de l'âge du mariage et l'augmentation du nombre de couples vivant en cohabitation (INED, 1983).

Au Portugal, on assiste aussi maintenant à une très forte réduction de la fécondité (Barata, 1985). D'après les statistiques récemment publiées, le nombre de naissances en 1985 a été de 130 mille. Au début des années 60, le nombre était au dessus de 200 mille.

Cela signifie que le nombre de naissances est pour la première fois tombé au dessous du seuil nécessaire pour assurer la substitution des générations.

Le Portugal étant un pays où l'émigration est très importante, cela pose à l'horizon des possibilités très réelles — d'un vieillissement démographique rapide, avec toutes les conséquences déplorable que cela implique.

On serait tenté d'expliquer tout cela par le fait des modifications survenues dans les conditions de vie des ménages et provoquées par l'augmentation du nombre de femmes qui ont pris des emplois rémunérés.

Des recherches historiques réalisées sur ce sujet amènent toutefois à douter de cette trop simple association de cause à effet. Au XIX<sup>e</sup> siècle, alors que la fécondité était encore très élevée dans presque tous les pays, à l'exception de la France, un très grand nombre de femmes était déjà sur le marché du travail. Joan W. Scotte et Louise A. Tilly (1975, in Amsden, 1980) ont rassemblé des statistiques fort intéressantes à cet égard. En 1851 et en 1861 à peu près 25% des femmes britanniques avaient un emploi rémunéré. En France, le pourcentage de femmes qui travaillaient était de 25% en 1866 et de 33% en 1896. En Italie, le pourcentage des femmes employées était en 1901 plus grand qu'en 1964. Il s'agissait en général de travail manuel qui absorbait en grande partie des femmes d'origine ouvrière ou paysanne. Le service domestique, la confection de vêtements, et l'industrie textile étaient alors les activités qui occupaient la majorité des femmes au travail.

En effet, les services qui emploient aujourd'hui les femmes des classes moyennes (travaux *white-collar*) étaient bien moins importants. En 1881, les professions des classes moyennes (professeurs, nurses, employes de commerce, secrétaires et fonctionnaires) n'occupaient que 12,6% des femmes qui avaient un emploi. En 1911, ce pourcentage avait presque doublé (23,7%). Toutefois 76,3% des femmes ayant un emploi étaient encore des femmes célibataires.

En Angleterre, les femmes mariées qui, en 1911, travaillaient au dehors représentaient un petit pourcentage du total des femmes mariées, seulement 9,6%. Alors que dans la même année, 69% des femmes célibataires étaient sur le marché du travail.

Beaucoup de femmes qui entraient sur le marché du travail suivaient une pratique paysanne usuelle, qui associait tous les membres de la famille à l'effort de production. Les jeunes filles ayant un emploi acceptaient souvent d'envoyer la totalité de leurs gains à leurs parents. La femme mariée qui travaillait en dehors du foyer s'inspirait des mêmes idées. Il s'agissait de mobiliser tous les bras et toutes les capacités de gain pour améliorer les chances de survie de la famille.

Pour les femmes mariées, assez souvent, l'entrée sur le marché du travail permettait d'accompagner leurs enfants à l'usine. En travaillant à leurs côtés, il était plus facile de les surveiller et de les protéger.

Ce qui semble être nouveau dans cette question, ce n'est donc pas toute à fait que les femmes soient entrées en grand nombre sur le marché du travail. C'est plutôt un changement d'esprit dans les rapports de la famille et du travail.

3. La théorie de l'offre du travail essaie depuis des années de construire un modèle explicatif de ces tendances qui soit satisfaisant pour l'esprit. Au départ, on peut penser que l'offre de main d'oeuvre varie dans le même sens que les salaires. L'augmentation des salaires devrait accroître l'offre de travail, tandis que les bas salaires devraient la réduire. Toutefois, l'expérience historique bien connue, en même temps, l'augmentation des salaires et la réduction du temps de travail. Ce fait a pu être intégré dans le modèle en tenant compte de l'observation selon laquelle le loisir est un bien de consommation comme un autre. Puisque l'augmentation des salaires a accru les revenus et a permis d'augmenter la consommation de tous les produits désirés, cela a aussi permis d'augmenter la consommation de loisirs. D'où le concept de la courbe d'offre de travail tournée en arrière lorsque les salaires montent, ce qui est dû à un «effet de revenu».

En fait, on s'est vite rendu compte que l'augmentation des salaires faisait aussi augmenter le coût des loisirs, qui est mesuré par la valeur du temps équivalent de travail. Et, ainsi, on en est venu à introduire dans le modèle l'idée qu'une plus grande augmentation des salaires pouvait accroître à nouveau l'offre de travail parce que le temps de loisir était devenu trop cher. C'est l'effet de substitution, qui dans ces circonstances est devenu suffisamment fort pour prévaloir sur l'effet de revenu.

Si l'on raisonne dans le cadre de la famille, l'effet de revenu doit conduire à la réduction du travail des femmes mariées. En effet, l'augmentation des salaires des hommes rend possible l'option de la femme au foyer. Et historiquement, on a observé une relation inverse entre le salaire des hommes et l'offre de travail des femmes mariées.

Toutefois, ce modèle ne sert plus à rendre compte des tendances actuelles en ce qui concerne la participation des femmes sur le marché du travail.

En abordant ce problème, Jacob Mincer (1962, in Amsden, 1980) remarque que ce qui est en jeu n'est pas seulement l'option travail loisir, dans le cadre du revenu de la famille et du rôle de la femme dans le ménage, mais plus exactement l'option travail sur le marché/travail à la maison/loisir. En termes économiques, et à la manière de la théorie de la demande, la famille décidera, en fait, de la consommation qu'elle fera des biens produits par chacun de ses

membres à la maison, et des loisirs, en tenant compte des revenus que chaque membre peut obtenir en s'engageant sur le marché. La présence de la femme à la maison permet à celle-ci de s'occuper des tâches du ménage et de prendre soin des enfants, assurant à son mari et à sa famille un service qu'il est difficile d'obtenir autrement, ou qu'il faut payer à des aides domestiques, en acceptant de plus grandes dépenses et une moindre qualité.

Il y a ainsi au niveau de l'unité familiale une optimisation dans l'emploi des ressources, qui se fait en tenant compte des revenus et des coûts des différentes options possibles. Cela est décidé, comme le remarque Mincer, en tenant compte des goûts de chacun des membres de la famille et de la répartition des tâches entre hommes et femmes; d'après la spécialisation sociologique ou culturelle, de la capacité de gains sur le marché de chacun des membres et des productivités marginales qu'ils peuvent obtenir dans différentes activités.

La capacité de gain sur le marché, plus important pour l'homme, explique l'option usuelle des ménages.

Or, ce qui arrive maintenant, c'est que le changement dans la structure de l'économie, qui a créé des emplois où la capacité de gain de la femme devient égale à celle de l'homme, a changé le calcul des familles. Parce qu'il lui est alors possible d'obtenir sur le marché du travail des gains bien plus grands, le travail de la femme au foyer est devenu plus cher.

La famille en fait donc une moindre consommation, en faisant travailler plus longtemps la femme en dehors du foyer.

Il y a bien sûr, encore à ce propos, une question de substitution-nabilité, comme le montre également Mincer. L'entrée de la femme mariée et mère sur le marché du travail se fait dans la mesure où il est possible de trouver des substituts moins coûteux et aussi efficaces pour effectuer les tâches dont elle a la responsabilité à la maison. Pour beaucoup de fonctions domestiques, il est maintenant possible de trouver des solutions optionnelles raisonnablement satisfaisantes (préparation des repas, soins des vêtements, nettoyages) moins coûteuses. Toutefois il ya des fonctions, toutes celles qui concernent les soins à donner aux jeunes enfants, où a marge que les conditions d'optimisation varient avec les phases du cycle de vie pour la femme mariée qui a des enfants. Et, en fait, tout cela s'accorde avec le profil le plus courant du travail féminin, qui est maintenant l'offre de services sur le marché du travail de la femme célibataire et de la femme mariée sans enfants; l'abandon de l'emploi après la naissance de l'enfant et tant que celui-ci reste trop petit pour être loin de sa mère; le retour sur le marché du travail après que l'enfant ait assez grandi pour être laissé seul, ou confié à des parents, mis au jardin d'enfants ou à l'école pendant la journée de travail de la mère.

Il ne résulte une variation temporelle de l'offre de travail de la femme.

Gary Becker, dont l'approche économique des comportements humains a enrichi la compréhension de ces questions, a reformulé le problème à l'aide de la théorie de la valeur du temps (1965, in Becker, 1976; également in Amsden, 1980). La valeur des revenus et des consommations doit être mesurée en ajoutant le temps nécessaire pour les obtenir ou pour les réaliser. Les occupations hors travail ont ainsi une valeur qui s'exprime en gains perdus ou non agencés à cause de l'utilisation optionnelle du temps. Cela permet d'introduire le concept de productivité des temps et de suggérer l'existence d'options basées sur les productivités variables que l'on peut réaliser par des emplois différents du temps. Cela signifie aussi que le coût de l'emploi du temps n'est pas le même dans toutes les activités et que les rapports de coût entre les différents emplois peuvent varier avec l'effet des techniques utilisées qui changent la productivité.

4. John Cleland et Christopher Wilson, dans un article publié cette année dans *Population Studies* (March 1987), trouvent que l'accroissement des possibilités du marché du travail, par les femmes, d'où découle, à la lumière de ces théories, une augmentation du «coût» des enfants, ne serait pas la cause de la baisse de la natalité.

Il leur semble que ce qui est en jeu, ce ne sont pas les *facteurs structurels* (comme les possibilités d'emploi) mais nouvelles. C'est à dire les changements culturels, qui ont amené les couples à une différente perception des avantages et des inconvénients à avoir des enfants.

Il y aurait l'effet d'un changement dans les aspirations, les attitudes ou les normes sociales, changement qui s'est fait dans le sens du contrôle du nombre des enfants.

On en revient aussi à une théorie soutenue il y a quelques années par Philippe Ariès (1948, 1971), suggérant que la réduction historique de la natalité est associée à un changement dans les idées sur la manière d'élever les enfants, qui ont peu à peu pris la place centrale dans les soucis des familles.

Comprendre les raisons pour lesquelles les ménages ont décidé d'avoir moins d'enfants est une matière dont l'intérêt est plus qu'académique.

Une natalité à un taux suffisant pour assurer le renouvellement des générations est nécessaire à la survie de la manière de vivre que nous connaissons.

Des mesures aptes à amener la création de conditions susceptibles de favoriser un changement des attitudes dans ce domaine sont certainement à considérer.

Ce que l'on propose à ce sujet, pour le moment, doit être tenu pour insuffisant.

L'OCDE, dans son rapport de 1985 sur *l'Intégration des femmes dans l'Économie*, au sujet des rapports entre les responsabilités familiales et l'emploi, constate que «la difficulté de combiner le travail et les responsabilités familiales» est un des problèmes majeurs des femmes, sur lesquelles reposent toujours les responsabilités du soin des enfants, des travaux du ménage et des soins des personnes âgées.

Les recommandations de l'OCDE reviennent donc à encourager à créer:

- des facilités pour la garde des enfants pendant la journée, d'un niveau élevé et à un prix abordable (on propose des aides de l'État ou une prise en charge par l'employeur en tant que prestation sociale ou bénéfice complémentaire-*fringe benefit*).
- des congés payés de maternité.
- un congé parental pour les deux parents indifféremment, en vue d'élever les enfants.

Il faut reconnaître qu'on ne montre pas là une énorme imagination et que ce n'est pas par cette voie que l'on peut espérer amener de grands changements dans ce domaine.

Il me semble qu'il serait préférable d'imaginer une politique familiale qui tienne compte des perceptions, des aspirations et des besoins des parents au long de leur cycle de vie et en particulier dans la phase de *home making* et dans la phase d'élever les enfants.

## BIBLIOGRAPHIE

- Alice H. Amsden — *The Economics of Women and Work*. Penguin Books, Harmondsworth, 1980.
- Ph. Ariès — *Histoire des Populations Françaises et de leurs attitudes devant la vie depuis de XVII<sup>ème</sup> siècle*. Editions du Seuil, Paris, 1971 1.<sup>a</sup> ed. 1948).
- O. S. Barata — *Natalidade e Política Social em Portugal*, ISCSP, Lisboa, 1985.
- Garys Becker — *The Economic Approach to Human Behavior*. Univ. of Chicago Press, Chicago, 1976.
- G. Calot et Chantal Blayo — «Recent course of fertility in Western Europe» — In *Population Studies*, vol. XXXVI, n.º 3, Nov. 1982.
- J. Cleland et Christopher Wilson — «Demand Theories of Fertility Transition: An Iconoclastic Yiew» — in *Population Studies*, vol. XLI, n.º 1, March 1987.
- INED — «Douzième rapport sur la situation démographique de la France» in *Population*, Juillet-Octobre, 1983.
- Jacob Mincer — «Labor Force participation of Married Women: A Study of Labor Supply» (1962), in Amsden, ob. cit.
- OCDE — *The Integration of Women into The Economy*. Paris, 1985.
- Joan W. Scott et Louise A. Tilly — «Women's work and the Family in Nineteenth-Century Europe» (1975), in Amsden, ob. cit.

## ABSTRACT

### MODERNITY AND FAMILY — NEW ROLES FOR WOMEN

The change in the structure of the labour force in industrialized countries is opening new opportunities for women. They are now majority of workers in many white-collar occupations.

This goes together with the reduction in the number of births and of fertility in many advanced countries.

Both trends may be put together to suggest that the presence of women in labour force is the main cause of fertility decline.

Reexamination of historic statistics would in fact lead to a more careful conclusion. In the 19th century, when many women were in the labour force, fertility was still rather high in England and many other European countries.

What seems new in this matter is really the new attitude concerning family and work. A new attitude growing out of the increased pay women get from their work, but also shaped by new perceptions and values about children.

This means that recommendations concerning benefits and facilities for women in the labour force related to obligations for children care as those put out in a recent report by OECD should be reassessed. The present emphasis on increased money benefits and longer maternity leave should be replaced by a more sophisticated system that allows for the changing needs of women and couples as they pass through family life cycle phases of home making and expanding family.