



COMMISSION
DES COMMUNAUTÉS
EUROPÉENNES

V/378/91-FR
Orig.: FR

Direction générale
Emploi, relations industrielles et affaires sociales

LA MOBILITE EUROPEENNE
DES TRAVAILLEURS FEMININS
DANS LA COMMUNAUTE

Christian Hecq - Olivier Plasman
Sous la direction de Danièle Meulders
DULBEA

Rachel Silvera
S.E.T.

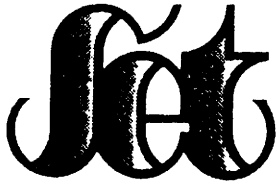
LA MOBILITE EUROPEENNE
DES TRAVAILLEURS FEMININS
DANS LA COMMUNAUTE

Christian Hecq - Olivier Plasman
Sous la direction de Danièle Meulders
DULBEA

Rachel Silvera
S.E.T.

Bruxelles, 1990
Commission des Communautés Européennes

Le présent document a été établi pour l'usage interne des services de la Commission. Il ne peut être considéré comme constituant une prise de position officielle de la Commission.



DULBEA

UNIVERSITÉ DE PARIS I - PANTHÉON-SORBONNE
CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
U.A. N° 919

SÉMINAIRE D'ÉCONOMIE DU TRAVAIL

UNIVERSITE
LIBRE DE
BRUXELLES

DEPARTEMENT
D'ÉCONOMIE APPLIQUÉE
DE L'UNIVERSITÉ LIBRE
DE BRUXELLES
DULBEA - CP 140

La MOBILITE EUROPEENNE
DES
TRAVAILLEURS FEMININS DANS LA COMMUNAUTE

Christian HECQ Olivier PLASMAN
Sous la direction de Danièle MEULDERS
DULBEA

Rachel SILVERA
S.E.T.

Etude réalisée pour la direction générale
de l'emploi, des relations industrielles et
des affaires sociales
Septembre 1990

Cette étude a été réalisée conjointement par le DULBEA et le SET. Rappelons que le projet initial a été élaboré par A. GAUVIN et D. MEULDERS, et réalisé par R. SILVERA, C. HECQ, O. PLASMAN, D. MEULDERS.

Au niveau du SET, différentes collaboratrices ont participé à la rédaction du rapport : S. BENITAH, C. ROLLET, D. VIX (étudiantes du D.E.A. Economie des Ressources Humaines PARIS) ainsi que J. FAGNANI, Chargée de recherche au CNRS - STRATE - CNRS - PARIS I.

Nous tenons ici à remercier toutes ces personnes, ainsi que l'ensemble des intervenants institutionnels et responsables d'entreprises, pour toutes les informations qui nous ont été fournies.

Table des Matières

Avant-Propos	1
Introduction	2
Première Partie : Evolution des flux migratoires.	
Entraves et incitations	5
Chapitre I : Historique	5
Introduction	5
Section I. 1960-1973. L'hypothèse du migrant temporaire	8
A. Grandes phases des mouvements migratoires	8
B. Les accords bilatéraux de recrutement	9
C. 1973-1985 : L'échec des politiques de retour	13
Section II. Situation actuelle : 1983-1987	17
A. Grandes tendances	17
B. Les mouvements migratoires intra-C.E.E.	20
C. Femmes et migrations	27
Conclusions	34
Réflexion à propos du schéma traditionnel des flux migratoires	35
Chapitre II : Entraves et incitations à la mobilité "européenne" des travailleurs féminins	38
Section I. La législation concernant la libre circulation des personnes au sein de la Communauté Economique Européenne	38
A. La libre circulation des travailleurs salariés	38
B. La liberté d'établissement	41
Section II. Systèmes fiscaux et mobilité transfrontalière des travailleurs féminins dans la Communauté	43
A. Les systèmes fiscaux en vigueur dans les pays membres de la C.E.E.	43
B. Avantages et inconvénients des différents systèmes d'imposition pour le travail des femmes	45
C. Fiscalité et mobilité	46
D. Recommandations	47
Section III. Le problème des enfants	48
A. Les congés de maternité	48
B. Les modes de gardes d'enfants	49
C. Fiscalité et garde d'enfants	53
D. Recommandations	54
Section IV. Sécurité sociale en Europe et mobilité des travailleurs féminins	56
A. La réglementation sur la sécurité sociale des personnes qui se déplacent dans la Communauté Européenne	56
B. La réglementation relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale	58

Section V. Préparation à la libre circulation des travailleurs	62
A. L'équivalence des diplômes	62
B. La correspondance des qualifications	62
C. Catégories de travailleurs où la mobilité est peu favorisée	63
D. Les programmes communautaires favorisant, directement ou indirectement, la mobilité des travailleurs	65
Deuxième Partie : Analyses et réflexions concernant les problèmes de migration et de mobilité des travailleurs féminins	69
Chapitre I : Les migrations traditionnelles : Difficultés économiques et sociales des femmes migrantes	71
Section I. La mobilité des femmes de la première génération : Une analyse des migrations dites "traditionnelles"	72
A. Etude critique des flux et des cycles migratoires	72
B. Les difficultés d'intégration persistantes des femmes de la première génération	76
Section II. Evolution de la situation des femmes migrantes : une "nouvelle vague" ?	81
A. Analyse globale de l'immigration féminine après 1974	81
B. Stratégies des femmes et des familles	82
C. Intégration actuelle des femmes migrantes dans leurs nouveaux pays	83
Chapitre II : Perspectives de mobilité des femmes qualifiées face à 1993 : Stratégies individuelles et familiales - Stratégies des entreprises ?	98
Section I. Stratégies individuelles et familiales des femmes cadres face à la mobilité	100
A. Les migrations féminines Ile-de-France - Province : surtout des femmes jeunes et célibataires	100
B. Mobilité géographique des familles et comportements des femmes cadres : l'exemple de la France	101
C. Mobilité géographique des familles américaines et ses effets sur les conditions de travail des femmes : Quelques résultats significatifs	104
Section II. Les stratégies d'entreprises face à la mobilité du personnel à l'horizon de 1993	112
A. Stratégie des entreprises face à la mobilité professionnelle et géographique dans l'Europe de 1993	112
B. L'expatriation du personnel féminin : Obstacles persistants et perspectives	122
C. Note méthodologique sur l'enquête en entreprises	133
C.1. Elaboration d'un échantillon d'entreprises	133
C.2. Elaboration d'un questionnaire postal et d'enquêtes monographiques	134
a. La place des femmes dans votre entreprise	134
b. La mobilité dans votre entreprise	134
c. L'effet du grand marché de 1993 sur votre personnel (en particulier féminin)	135

Chapitre III : La mobilité des femmes transfrontalières	137
Section I. Approche générale du travail frontalier	138
A. Définition	138
B. Statut du travailleur frontalier	139
C. Autres problèmes rencontrés par les travailleurs frontaliers	146
D. Analyse quantitative et qualitative	148
Section II. Illustration du phénomène à travers l'étude de cas	
Alsace-Lorraine	158
A. Données statistiques	159
B. Les entreprises d'accueil	164
C. Qualification et formation des frontalières	166
D. Motivations	169
E. Les problèmes spécifiques aux femmes transfrontalières	170
Conclusions et Recommandations Générales	173
A. Actions à l'égard des femmes migrantes	177
B. Actions en faveur de la mobilité géographique des femmes en Europe	180
Bibliographie	184
ANNEXES	191

AVANT-PROPOS

"1992" marquera une étape importante pour la Communauté Européenne et pour les douze pays qui la composent. A cette date, on devrait assister à l'achèvement effectif d'un marché unique au niveau européen.

Cette réalisation devra assurer la libre circulation des biens, des marchandises, des services et enfin des personnes. Il est évident qu'un tel bouleversement entraînera des changements profonds pour les différentes composantes de l'économie européenne.

Dans la perspective de ces mutations, la Direction Générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales de la Commission des Communautés Européennes, nous a chargé de la réalisation d'une étude portant sur "la mobilité européenne des travailleurs féminins dans la Communauté".

Le fil conducteur de cette étude sera double. D'une part, il s'agira d'intégrer les préoccupations associées à la dimension sociale du marché intérieur, dans l'optique de la mise en place du marché unique à l'horizon 1992. D'autre part, il importerait d'inclure les préoccupations contenues dans le programme communautaire 86-90 "Egalité des Chances pour les Femmes".

Introduction

Dans la perspective des dimensions sociales du marché intérieur, et au vu du programme communautaire à moyen terme 1986-1990 "Egalité des chances pour les femmes", l'horizon 1992 incite à réunir plus de connaissances sur la véritable égalité des chances entre hommes et femmes en matière de mobilité internationale entre Etats membres.

Cette étude a pour but d'examiner les possibilités d'égalité des chances en matière de mobilité et d'énoncer des propositions d'actions.

Elle se compose de deux parties faisant chacune référence à une temporalité différente.

La première partie concerne l'évolution des flux migratoires : l'échelle du temps correspond à celle du grand cycle économique, à celle de l'évolution du développement des pays et des politiques migratoires. La deuxième partie traite des stratégies de carrière, des stratégies individuelles, et fait référence au cycle de vie des individus. C'est dans ces deux échelles de temps que s'inscrivent les mouvements migratoires.

L'approche historique constitue le premier chapitre de la première partie; elle commence aux accords bilatéraux d'immigration signés dans les années 60. Après la description des évolutions, nous abordons dans le deuxième chapitre l'examen des entraves et initiatives à la mobilité européenne des travailleurs féminins : législations, systèmes fiscaux, systèmes de protection sociale, garde des enfants, études.

La deuxième partie, axée sur le cycle de vie, commence par un examen des déterminants des migrations traditionnelles et des difficultés économiques et sociales rencontrées par les femmes migrantes. Elle se poursuit par l'analyse des perspectives qui se dessinent pour les femmes qualifiées; stratégies individuelles et stratégies d'entreprises y sont présentées. L'examen des stratégies d'entreprises est fondé sur des enquêtes monographiques réalisées auprès ... La mobilité des femmes transfrontalières est l'objet du dernier chapitre de la deuxième partie; le phénomène est illustré par l'étude du cas Alsace-Lorraine. Cette étude se termine par des recommandations en matière d'actions à développer au sein de la Communauté.

Avant d'entrer dans l'étude de ces différents chapitres, il convient de préciser ce que l'on entend par "migrations". G. Callovi ¹ définit comme suit les flux internationaux : "Sont entendus, ici, les mouvements de personnes qui quittent le territoire de l'Etat dont elles possèdent la nationalité pour résider de façon temporaire ou permanente, légale ou illégale, sur le territoire d'un autre Etat : ce sont les migrants. Par contre ne sont pas pris en compte les mouvements touristiques, d'affaires, de culte, ainsi que les étudiants et les nomades".

Le concept de mobilité internationale des travailleurs recouvre l'ensemble des déplacements des travailleurs d'un pays à l'autre. Il désigne des phénomènes multiples différenciant par leur importance quantitative, leur durée, le type de main-d'oeuvre concernée et les situations socio-économiques qui sont à leur origine.

Les mouvements migratoires les plus importants en terme de personnes concernées prennent leur origine dans les pays où le secteur primaire est très important (pays dénommés A ou A', peu développés) et sont orientés vers les pays développés (dénommés B ou B') ou secteurs secondaires et tertiaires (A → B).

D'autres flux existent cependant :

- des pays développés vers les pays moins développés (B → A) qui concernent des personnes souvent hautement qualifiées;
- entre pays développés (B → B'), c'est le cas des mouvements entre les pays de la Communauté et entre pays moins développés (A → A').

Les migrations peuvent aussi être croisées (Belgique → France et France → Belgique) et en cascades ^{2,3} : migrants de pays tiers qui passent d'un pays de la Communauté à un autre.

Ce rapport porte sur la mobilité européenne des travailleurs et traite donc principalement des flux A → B et B → B'. Ces flux sont, en première analyse, différenciés par le type de main-d'oeuvre qu'ils concernent, leur importance, leur durée et les motivations qui les ont générés.

¹ Callovi G., "*Prospectives des flux migratoires internationaux dans l'Europe communautaire à l'aube du troisième millénaire*", Futurible International, 1988 .

² Voir à propos de la diversité des flux migratoires E. Verhaeren : "*Partir ? Une théorie économique des migrations internationales*", P.U.G., Grenoble, 1990.

³ Remarquons qu'en précisant "quittant le territoire d'un Etat dont elles possèdent la nationalité", Callovi ignore les migrations en cascade.

Migration : A → B	Mobilité : B → B' ou B → A
<ul style="list-style-type: none"> - Main-d'oeuvre peu qualifiée - flux massif - motif économique ou regroupement familial - permanente 	<ul style="list-style-type: none"> - Main-d'oeuvre hautement qualifiée - flux peu important quantitativement - stratégie de carrière - temporaire

A, A' = pays en voie de développement

B, B' = pays développés

Ce tableau schématique (les flux de main-d'oeuvre ne correspondent pas tous nécessairement trait pour trait à chacun de ces types extrêmes) servira de guide à notre analyse, les distinctions seront précisées au fur et à mesure des chapitres où d'autres formes seront définies.

Signalons enfin que les données statistiques disponibles présentent d'importantes lacunes quant à leur distribution par sexe et quant au fait qu'elles ne permettent souvent pas l'analyse en termes de flux.

PREMIERE PARTIE

EVOLUTION DES FLUX MIGRATOIRES. ENTRAVES ET INCITATIONS

CHAPITRE I : HISTORIQUE

Introduction

Lorsque l'on s'attache à décrire les phénomènes migratoires il faut prendre en considération les tendances lourdes qui affectent les déplacements de main-d'oeuvre :

- l'évolution démographique;
- l'intégration des migrants dans le pays d'accueil;
- l'élargissement de la C.E.E.;
- le renforcement de la pression migratoire en provenance du Tiers monde ¹.

Ces facteurs agissent à long terme et sont peu susceptibles de brusques renversements. D'autres éléments influençant les migrations sont plus incertains tel la politique des gouvernements, les stratégies individuelles ou des groupes sociaux, l'évolution de la conjoncture en Europe.

Parmi ces facteurs, nous avons choisi la politique migratoire menée par les états comme fil conducteur de notre historique. On se situe là à un carrefour : point d'action des différents facteurs, que l'on pense aux tendances lourdes ou aux tendances plus conjoncturelles, mais également facteur agissant sur les mouvements migratoires. On ne peut, explique E. Verhaeren, faire abstraction du rôle de l'Etat lorsqu'on décrit des phénomènes migratoires : "L'impact démographique à long terme sur le marché du travail dépend des mesures prises par l'Etat du pays d'immigration, en matière d'autorisations de regroupement familial plus ou moins nombreuses et plus ou moins rapides, en matière

¹ GILDAS S. ,*"Les phénomènes migratoires en Europe méridionale : vue d'ensemble"* In *L'avenir des migrations*, O.C.D.E., Paris, 1987 , p. 287.

de naturalisation, et surtout en fonction de l'importance des flux souhaités. Ces mesures relèvent en fait du type de politique migratoire mis en oeuvre au niveau international par le pays d'immigration. Les politiques migratoires ont surtout pour objectif plus immédiat de faire appel à l'immigration si la nécessité s'en fait sentir, et de faire correspondre le plus possible les flux aux besoins de main-d'oeuvre, et à éviter des "tensions sur le marché du travail" (G. Pompidou en 1964), durant les périodes d'expansion économique de longue durée, comme durant les sommets conjoncturels des cycles courts. A l'inverse, durant les périodes de ralentissements conjoncturels ou de grande dépression, ces politiques s'efforcent de freiner l'immigration, de l'arrêter, voire d'encourager les retours au pays; les modalités concrètes de ces politiques pouvant par ailleurs varier d'un pays à l'autre" ¹.

L'Etat joue donc un rôle important par la détermination des politiques migratoires et par la définition du statut des immigrés.

Nous allons au cours de cet historique retracer brièvement l'évolution des politiques et des mouvements migratoires en prenant comme point de départ le début des années 60, période de croissance en Europe du Nord au cours de laquelle des secteurs entiers de l'industrie vont faire appel à la main-d'oeuvre étrangère. Cette politique de recrutement est soutenue par les Etats des pays d'accueil et d'origine qui concluent entre eux des accords bilatéraux de recrutement de main-d'oeuvre. Cette phase de l'immigration se caractérise par des flux d'actifs que beaucoup considèrent, alors, comme temporaires.

Les années 1973-74, marquant l'aube d'une longue période de récession et de restructuration de l'appareil de production, vont constituer un point d'inflexion dans l'évolution des migrations : les Etats du Nord-Ouest de l'Europe vont tenter de freiner l'arrivée de main-d'oeuvre non-C.E.E. par le biais de politiques de restriction ou d'arrêt de l'immigration. Deux thèses sous-tendent ces politiques :

1. Le caractère temporaire des travailleurs migrants.
2. La substituabilité de la main-d'oeuvre immigrée et nationale.

Au milieu des années 80, la prise de conscience du caractère permanent de la main-d'oeuvre immigrée, souligné par l'échec des politiques d'incitation au retour, va se

¹ VERHAEREN R.E., 1990, op.cit., p. 223.

traduire par la généralisation des politiques de regroupement familial et la mise en place de stratégie d'insertion de cette main-d'oeuvre dans l'ensemble du tissu social et notamment dans le marché du travail. Ces années voient changer l'orientation de certains flux migratoires : diminution du flux en provenance de l'Italie et de l'Espagne qui deviennent progressivement des pays d'immigration.

Tout au long de la période 1960-1990, la mobilité de la main-d'oeuvre qualifiée va se développer, stimulée par l'organisation de plus en plus internationale de grands groupes industriels et par l'organisation de la libre circulation des personnes sur le territoire de la C.E.E.

Au cours de ces 30 années de flux de main-d'oeuvre, le rôle des femmes migrantes sur le marché du travail s'est modifié (voir à ce sujet la troisième partie du rapport). Mais, une fois encore, nous ne pouvons que déplorer le manque de données statistiques permettant de traiter spécifiquement des problèmes des femmes, le migrant apparaissant bien souvent comme un être asexué.

SECTION I. 1960-1973. L'HYPOTHESE DU MIGRANT TEMPORAIRE

A. Grandes phases des mouvements migratoires

**Tableau 1 : Présence étrangère dans les pays européens
(en milliers et en pourcentage de la population résidente)**

	1950		1970		1982	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Autriche	323	4,7	212	2,8	291	4,2
Belgique	368	4,3	696	7,2	886	9,0
Danemark	*	*	*	*	102	2,0
Finlande	11	0,3	6	0,1	12	0,3
France	1 765	4,1	2 621	5,3	3 680	6,8
Allemagne	568	1,1	2 977	4,9	4 667	7,6
Grèce	31	0,4	93	1,1	260	2,7
Irlande	*	*	*	*	69	2,0
Italie	47	0,1	*	*	312	0,5
Liechtenstein	3	19,6	7	36,0	9	36,1
Luxembourg	29	9,9	63	18,4	96	26,3
Pays-Bas	104	1,1	255	2,0	538	3,8
Norvège	16	0,5	*	*	86	2,1
Portugal	21	0,3	*	*	64	0,6
Espagne	93	0,3	291	0,9	418	1,1
Suède	124	1,8	411	5,1	406	4,9
Suisse	285	6,1	1 080	17,2	960	15,0
Royaume-Uni	*	*	*	*	1 638	3,1
Europe (estimation en millions)	5,1		10,2		14,5	

* Denis Maillat a sélectionné parmi les différents documents disponibles les données les plus vraisemblables. Pour obtenir l'estimation du total de la dernière ligne, il a estimé les résultats manquants (marqués d'un astérisque) par la méthode de l'interpolation linéaire. Ces tableaux doivent donc être considérés comme des approximations.

Source : Maillat Denis : "L'expérience des pays européens d'accueil" in *L'avenir des migrations*, O.C.D.E., Paris, 1987, p. 44.

Le tableau ci-dessus retrace les grandes lignes de l'évolution de l'immigration vers les pays européens et permet de distinguer les principaux pays européens d'accueil : Belgique, France, Allemagne, Pays-Bas, Suisse, Suède. Selon le découpage en phases de D. Maillat ¹, une première phase d'immigration prend fin en 58, une deuxième reprend jusqu'à la récession des années 67-68. Suit une reprise avec 1970 comme sommet et 1974-1975 comme fin. Une dernière reprise se dessine en 1986, mais d'ampleur plus limitée.

¹ MAILLAT D., op. cit., p. 43.

L'augmentation des flux migratoires a nécessité un élargissement des zones de recrutement. La première vague est composée principalement d'Italiens et connaît son point culminant au milieu des années 60. Ensuite, le recrutement s'étendra à tout le Sud de l'Europe : Espagne, Grèce, Portugal et l'Algérie. Dans les années 70, le recrutement s'étend au pourtour de la Méditerranée : Turquie, Maroc, Tunisie.

B. Les accords bilatéraux de recrutement

Les Etats n'ont pas attendu 1960 pour mettre sur pied des politiques d'immigration. C'est durant les années qui suivent la première guerre mondiale (1920), qu'émergent des politiques de contrôle de l'immigration notamment aux Etats-Unis et en Europe avec les premiers accords bilatéraux de recrutement et l'ébauche d'une législation sur les immigrés, durant la première guerre mondiale, en France ¹. Mais c'est après la deuxième guerre mondiale que la réalité d'une politique migratoire va s'imposer et c'est à la fin des années 50, début des années 60, que l'ensemble des pays de l'Europe du Nord-Ouest vont mener une stratégie de recrutement de main-d'oeuvre étrangère. Les accords bilatéraux de recrutement se conclueront à cette époque. Le tableau ci-dessous indique pour quelques pays les années et le partenaire avec lesquels ces accords ont été signés. Les accords bilatéraux de recrutement, dans certains cas, règlent le statut des travailleurs et prévoient parfois le droit au regroupement familial. Ces accords affirment aussi l'égalité de traitement entre travailleurs émigrés et nationaux ².

Tableau 2. Les accords bilatéraux de recrutement

Belgique	1956 : Espagne, 1957 : Grèce, Maroc, Turquie, 1964 : Tunisie, 1970 : Algérie et Yougoslavie
R.F.A.	1955 : Italie - 1960 : Grèce, Espagne - 1963 : Maroc - 1964 : Portugal - 1965 : Tunisie - 1966 : Yougoslavie
Pays-Bas	1960 : Italie - 1961 : Espagne - 1963 : Portugal - 1964 : Turquie - 1966 : Grèce - 1969 : Maroc, 1970 : Tunisie, Maroc

Source : - E. Verhaeren, op. cit.,
- CEE (1987), Rapport nationaux sur les femmes migrantes.

¹ VERHAEREN R.E., op. cit., p. 37.

² C.C.E. "L'intégration sociale des migrants des pays tiers résidant de façon permanente et légale dans les Etats membres". C.C.E., juin 1989, Bruxelles.

Le recrutement de main-d'oeuvre dans le pays d'origine se fait soit dans le cadre de missions officielles de l'Etat, soit directement par des employeurs. L'employeur recrute également par le biais de réseaux de connaissances, la demande est alors nominative. Parallèlement à ces deux modes de recrutement légaux principaux, coexiste l'immigration clandestine.

L'immigration est, au début des années 60, essentiellement composée d'actifs. Ils seront employés principalement dans le secteur secondaire. Ainsi, en R.F.A., 85 % des travailleurs méditerranéens sont occupés dans l'industrie, en France 78 % et aux Pays-Bas 69 %¹. Généralement, ils occupent des emplois non qualifiés.

Durant cette phase de la politique d'immigration, les pays d'accueil considéraient les immigrés comme "Guestworkers". Les travailleurs immigrés retourneraient automatiquement dans le pays d'origine "après quelques années de gains"² et seraient remplacés par d'autres immigrés ("migrations tournantes"). On suppose, dans l'hypothèse d'un ralentissement de la croissance, que l'immigré retournera dans son pays d'origine, que de nouveaux immigrés ne seront plus attirés par un marché de l'emploi en crise et qu'ils laisseront la place aux nationaux. L'hypothèse implicite qui sous-tend la politique des pays d'accueil est celle de la substituabilité de la main-d'oeuvre immigrée et nationale.

Par ailleurs, on remarque des différences inhérentes à chaque pays en matière d'intégration de la population étrangère (structures d'accueil et leur mise en place, politiques spécifiques de formation des immigrés...) qui sont largement liées à la façon dont sont envisagés traditionnellement les flux migratoires. Ainsi, en R.F.A., l'afflux de migrants, considérés comme temporaires, répondant à une politique guidée par un souci économique, n'a pas été limité ni fait l'objet de mesures d'insertion ou d'intégration particulières. On envisagera les effets d'une telle position du point de vue de l'intégration des femmes migrantes dans une partie ultérieure.

Dans le cas de la France, "le recours à l'immigration est d'emblée posé non pas comme palliatif d'un déséquilibre passager sur le marché du travail mais comme apport de ressources stables et permanentes indispensables pour la restructuration de l'économie

¹ HEIJKE H., "*La situation des immigrés sur le marché du travail de certains pays européens*", in *L'avenir des migrations*, op. cit.

² MAILLAT D., "*L'expérience des pays européens d'accueil*" in *L'avenir des migrations*, op. cit. p. 47.

française" ¹. La politique vise ainsi un double objectif : économique et démographique. On retrouve cet état de fait dans une enquête de l'INSEE de 1978, sur les motifs de la migration, reprise dans ce rapport français :

- 33% des personnes étrangères sont venues pour trouver un emploi,
- 35% des personnes étrangères sont venues pour motif de regroupement familial,
- 14% sont des réfugiés politiques,
- 5% des étudiants.

Mais, dans la plupart des pays européens, les deux hypothèses de substituabilité et d'immigration tournante ont débouché sur l'absence de politiques d'intégration et sur le non-développement d'un statut d'étranger devant résider à long terme sur le territoire national ou communautaire.

La persistance de la croissance durant les années 60, excepté la courte phase de récession de 68, a entraîné une demande accrue en main-d'oeuvre immigrée et, si, au début de cette décennie, la main-d'oeuvre était surtout cantonnée dans les industries à bas salaires, progressivement la demande en main-d'oeuvre étrangère s'est étendue à l'ensemble du secteur secondaire. "Ce phénomène de diffusion de la main-d'oeuvre étrangère dans l'ensemble du système économique génère alors un besoin permanent de flux d'immigrants" ².

En effet, la croissance importante du secteur tertiaire a attiré la main-d'oeuvre autochtone, créant un besoin dans les secteurs secondaires. Les besoins de main-d'oeuvre s'élargissant à de nombreuses branches du secteur secondaire, les immigrés les plus anciens vont se tourner vers des emplois plus attractifs (meilleurs salaires), créant à nouveau un besoin de main-d'oeuvre dans les emplois à bas salaires, peu qualifiés. "Le marché du travail a besoin d'un approvisionnement constant au niveau des postes des premiers emplois (primo-immigrants)" ³.

Cependant, les Etats européens d'accueil entendent maintenir un contrôle sur les flux de main-d'oeuvre, notamment par le biais des permis de travail et de séjour qui

¹ BOULLAGUET P., GAUVIN A., (1987), "*La situation socio-démographique et professionnelle des femmes étrangères en France*", Rapport pour la C.E.E., 1987 .

² MAILLAT D., op. cit. p. 55.

³ MAILLAT D., op. cit. p. 55.

doivent aider à régir les "migrations tournantes" et qui sont délivrés pour des périodes limitées.

Tableau 3. La durée du permis de séjour dans la C.E.E.

Belgique	Permis d'une durée d'un an, remplacé par des titres illimités après quatre prorogations
Danemark	Permis d'une durée d'un an, remplacé par des titres illimités après quatre prorogations
Espagne	Lié entièrement au permis de travail
France	Permis d'une durée d'un an, remplacé par un permis de 10 ans après quatre prorogations
Grèce	Permis valable de 6 à 12 mois, renouvelable
Irlande	Lié entièrement au permis de travail, annuel et prorogable
Italie	Permis valable 2 ans et renouvelable
Luxembourg	Permis valable 5 ans et renouvelable chaque fois pour 5 ans
Pays-Bas	Permis d'une durée d'un an, remplacé par des titres illimités après quatre prorogations
Portugal	Permis d'une durée d'un an, remplacé par un permis de 5 ans après quatre prorogations
R.F.A.	Permis d'une durée d'un an, remplacé par des titres illimités après quatre prorogations ¹
Royaume-Uni	Permis d'une durée d'un an, remplacé par des titres illimités après quatre prorogations

Source : C.C.E., "L'intégration sociale des migrants des pays tiers résidants de façon permanente et légale dans les Etats membres", Juin 1989.

¹ Selon E. Verhaeren, les conditions à remplir pour obtenir le permis de séjour illimité sont difficilement réunies : niveau de connaissance orale de la langue allemande, conditions décentes de logements, scolarisation de confort, obtention d'un permis de travail accordé sans référence à la situation du marché du travail. (E. Verhaeren, op. cit., p. 235.)

C. 1973-1985 : l'échec des politiques de retour

Depuis 1973-74, le transfert de main-d'oeuvre immigrée diminue fortement et la nature du flux change : la part de la population non active augmente, les flux en provenance d'Espagne, de Grèce et d'Italie diminuent.

C'est durant ces deux années qui marquent le début d'une période de récession importante et de restructuration du marché du travail que les gouvernements allemand, belge et français vont mettre sur pied une politique d'arrêt des flux migratoires extra-C.E.E. ¹. Le contenu des flux migratoires va se modifier, l'importance de l'immigration sur base du regroupement familial va croître et entraîner une population plus jeune et plus féminine. Pour S. Gildas ², les mesures de restriction à l'immigration prises par les pays du Nord de l'Europe ont joué le rôle d'un point d'inflexion, accélérateur des transformations profondes qui s'étaient largement amorcées au cours de la décennie précédente, notamment l'affirmation du caractère permanent de l'immigration par le regroupement familial.

Si les flux ont diminué, ils restent néanmoins importants : entre 1973 et 1985, il y a 2 à 3 millions de travailleurs du Sud de l'Europe qui ont immigré vers les pays du Nord de l'Europe.

¹ Noter que les travailleurs qualifiés du bâtiment ne sont pas concernés par ces mesures.

² GILDAS S., op. cit.

Tableau 4. Flux bruts d'entrées de migrants légaux (Moyenne annuelle) ^a

	(en milliers)				(en % de la population totale)			
	1970-75	1976-80	1981-84	1985-87	1970-75	1976-80	1981-84	1985-87
<u>Pays européens</u>								
Belgique	58,4	47,7	37,2	39,0/	0,61	0,48	0,38	0,40
France ^c	176,7	66,8	83,7	39,9\	0,34	0,12	0,15	0,07
Allemagne	746,3	444,6	319,1	373,0/	1,21	0,72	0,52	0,61
Pays-Bas ^b	48,7	61,3	41,3	53,3/	0,36	0,44	0,29	0,37
Suède ^b	38,8	35,4	25,2	33,0/	0,48	0,43	0,30	0,39
Suisse	82,2	61,7	76,0	75,4	1,31	0,98	1,19	1,16
<u>Pays Non-Européens</u> ^d								
Australie	132,8	68,9	97,6	94,5	1,00	0,48	0,64	0,59
Canada	163,7	121,2	106,8	112,2	0,74	0,51	0,43	0,44
Etats-Unis	385,0	511,4	573,6	591,1	0,18	0,23	0,25	0,24

^a Non compris les travailleurs saisonniers et frontaliers.

^b Y compris les demandeurs d'asile.

^c Non compris, à partir de 1975, les membres des familles des ressortissants de la C.E.E.

^d Ensemble des migrants qui s'installent de façon permanente, y compris les réfugiés.

Source : L'avenir des migrations, OCDE, Paris 1987.

Cette persistance des flux des migrants s'explique par les "tendances lourdes" de ces mouvements et notamment par la pression migratoire des pays du Sud. Dans ces pays, il subsiste des poches où les potentialités de départ sont importantes, en raison du poids des facteurs démographiques et de l'inadaptation des structures économiques aux besoins de la population locale (persistance des structures agraires). La force d'inertie du système migratoire est importante, s'appuyant, entre autres, sur le fonctionnement de réseaux de solidarité permanents entre immigrés et travailleurs du pays d'origine, mais également sur le système migratoire lui-même, en tant que processus qui porte "... en germe certaines séquences. Au départ, on assiste à l'arrivée des travailleurs migrants, puis à celle des membres de la famille d'immigrants, et enfin, à l'entrée sur le marché du travail des épouses et des enfants des travailleurs migrants. Pratiquement, tous les pays européens ont connu une telle évolution. Ils ne se distinguent que par l'ampleur du

phénomène et parce que le décalage entre les diverses étapes du processus a été plus ou moins important" ¹.

L'échec des politiques d'arrêt de l'immigration, des politiques d'incitation au retour (France, Allemagne, Belgique, Pays-Bas), ainsi que l'importance du regroupement familial ont réfuté l'hypothèse de l'immigration provisoire. L'importance du regroupement familial se marque dans l'évolution de la part relative d'immigrés actifs dans les flux : plus de 80 % au début des années 60, 50 % dans la deuxième moitié des années 80 ². Le tableau ci-dessous indique l'évolution de la population d'actifs immigrés pour la Belgique, la France, la R.F.A. et les Pays-Bas.

Tableau 5. Part des actifs dans l'immigration de quatre pays Européens

	1960	1970	1981
Belgique	37,4	36,8 \	36,8 =
France	48,8	46,0 \	38,9 \
Allemagne	67,1	70,8 /	50,9 \
Pays-Bas	39,5	53,2 /	39,0 \

Sources : Maillat Denis, op. cit., p. 49;
Nations Unies (1980a); EUROSTAT.

L'immigration de regroupement familial a provoqué une modification dans la répartition des sexes de la population immigrée, provoquant une féminisation. Bien qu'au départ les femmes soient venues au titre du regroupement familial, bien souvent elles deviennent travailleuses actives.

Face à l'affirmation du caractère permanent de la population immigrée, les Etats ont dû mettre en place une politique d'insertion des immigrés tant sur le marché du travail que dans le système d'éducation.

Le maintien d'une immigration d'actifs (voir tableau 6) officielle ou clandestine souligne le maintien du besoin de primo-immigrant et réfute l'hypothèse de la substituabilité des immigrants et des nationaux, mettant en évidence la segmentation du marché du travail. D. Maillat indique une modification de la composition de ces flux

¹ MAILLAT D., op. cit. p. 48.

² MAILLAT D., op. cit. p. 48.

migratoires : diminution de l'importance relative des manoeuvres et progression de la part de cadres et de techniciens.

Les flux clandestins ont été mis en évidence par l'arrêt des politiques officielles d'immigration et "ils ne cessent d'augmenter" ¹. Cette immigration clandestine joue un rôle particulier sur le marché du travail : elle permet de substituer une catégorie d'étrangers moins susceptibles de résistances à la politique flexible d'organisation du travail à une autre que quelques années d'expérience de travail a rendue moins "corvéable".

La segmentation du marché du travail explique la faible substituabilité des travailleurs étrangers et nationaux et, partant, les politiques parfois ambiguës des Etats à l'égard d'une immigration qu'ils voudraient stopper mais qui semble nécessaire.

Tableau 6. Informations disponibles sur les entrées de travailleurs étrangers dans certains pays de l'O.C.D.E., 1978-1987 (milliers)

	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Belgique	3,9	3,4	3,8	3,5	2,3	1,9	1,7	1,9	2,2	2,4
France	18,4	17,4	17,	33,4	97,0	18,5	11,8	11,0	11,2	12,2
Allemagne	19,5	37,9	82,6/	43,9	25,9	24,4	27,5	33,4	37,2	48,1
Royaume-Uni	22,8	22,0	18,8	15,9	15,4	15,9	15,7	16,6	18,7	20,4

Source : SOPEMI, 1987

Tableau 7. Informations disponibles sur les entrées de personnes étrangères dans certains pays de l'O.C.D.E., 1978-1987 (milliers)

	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Belgique	44,9	46,6	46,8	41,3	36,2	34,3	37,2	37,5	39,3	40,1
France	58,5	56,7	59,4	75,0	144,4	64,2	51,4	42,3	38,4	39,0
Allemagne	456,1	545,2	631,4	501,1	312,7	273,2	331,1	398,2	478,3	473,3
Pays-Bas	55,6	72,2	79,8	50,4	40,9	36,4	37,3	46,3	52,8	60,9

Source : SOPEMI, 1987.

¹ MAILLAT D., op. cit. p. 60.

SECTION II. SITUATION ACTUELLE : 1983-1987

A. Grandes tendances

Le dernier rapport du Système d'Observation Permanent des Migrations (SOPEMI) 1988 nous permet de tracer les grandes tendances des mouvements migratoires en Europe en 1987 alors que les politiques visant à stopper l'immigration sont maintenues et que les mesures d'incitation au retour sont abandonnées, faute de succès.

Dès 1983, un mouvement de reprise de l'immigration se dessine, bien qu'il n'atteigne pas l'ampleur des années 60. L'augmentation de la population étrangère n'est pas uniquement due à l'accroissement naturel de cette population, mais également aux flux d'entrée des migrants qui s'expliquent d'une part par le regroupement familial et d'autre part par la persistance des migrations d'actifs tant clandestines que légales.

Le regroupement familial explique une part importante des flux d'immigrés en France, ils représentent 65 % des flux légaux d'entrées de migrants ¹.

Parallèlement à la reprise des flux d'immigrants, on assiste à un ralentissement des flux de retour, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 8. Informations disponibles sur les sorties de personnes étrangères dans certains pays de l'O.C.D.E., 1978-1987 (milliers)

	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Belgique ^a	42,4	41,6	41,3	39,9	40,4	40,2	35,9	33,5	32,7	34,8
Allemagne	405,8	366,0	385,8	415,5	433,3	424,9	545,1	366,7	347,8	334,2 ^c
Pays-Bas	24,1	24,4	23,6	25,0	28,1	28,0	27,1	24,4	23,6	21,0
Suède	15,6	16,3	20,8	20,8	19,9	17,4	14,6	14,0	15,4	11,6
Suisse ^b	63,8	55,8	63,7	64,0	62,6	61,7	55,6	54,3	52,8	53,8

^a Ces chiffres ont été établis sur la base des mouvements comptabilisés sur les registres concernant les étrangers tenus par les communes. Ils auraient plutôt tendance à sous-estimer la réalité car les mouvements de sortie ne sont pas tous enregistrés. Les estimations ont été faites par l'Institut National Belge de Statistiques.

^b Non compris les saisonniers et les frontaliers.

^c Données au 31 décembre.

Source : SOPEMI, 1988.

¹ SOPEMI, 1988, p. 5.

Cette reprise de flux migratoires à destination de l'Europe notamment, provoque une croissance des entrées de travailleurs étrangers sur les marchés du travail. Cette croissance s'explique également par l'arrivée des membres des familles, par le biais du regroupement familial et de l'accroissement naturel de population immigrée résidente, sur le marché du travail.

L'auteur du rapport SOPEMI (1988) souligne que le maintien d'un fort chômage parmi les travailleurs étrangers peut coexister avec une réactivation des flux de nouveaux travailleurs immigrés. Ces nouveaux flux correspondent à différents besoins. Il s'agit soit de personnels sous contrats atypiques (saisonniers, stagiaires, migrations irrégulières qui répondent mieux aux besoins saisonniers de certains secteurs comme ceux du textile-habillement ou du bâtiment), soit, au contraire, de travailleurs plus qualifiés, les entreprises préférant des primo-immigrants moins susceptibles de résistances à l'organisation flexible du travail (horaire inhabituel de travail, travail à la demande...) ¹.

Le rapport SOPEMI note une augmentation des travailleurs étrangers saisonniers en Allemagne et en France : "L'Allemagne dans le cadre de contrats de sous-traitance entre des firmes allemandes et étrangères a délivré des contrats de travailleurs temporaires à près de 14.000 travailleurs immigrés polonais et yougoslaves" ².

Quelques grandes tendances de la situation de la main-d'oeuvre étrangère sur le marché de l'emploi sont mises en évidence par ce rapport, se basant sur les données disponibles concernant la France, l'Allemagne, l'Autriche et la Suède :

- Dans des secteurs en difficultés tels l'automobile, la construction mécanique et le bâtiment, l'emploi des étrangers a diminué relativement plus que celui des autochtones. Le faible niveau de qualification de la main-d'oeuvre étrangère l'expose particulièrement aux licenciements occasionnés par la délocalisation des séquences de production "Labor intensive";

- Parallèlement, le secteur tertiaire absorbe une partie de la main-d'oeuvre immigrée. "Par exemple la croissance de l'emploi des étrangers dans les services domestiques, qui utilisent massivement de la main-d'oeuvre étrangère féminine, accompagne la montée de l'activité des femmes autochtones et s'explique par la

¹ SOPEMI, 1988, O.C.D.E., p. 13.

² SOPEMI, 1988, op. in ibid, p. 10.

multiplication des besoins en main-d'oeuvre dans la sphère des tâches domestiques qui en résulte. Les travaux d'entretien, de gardiennage dans les entreprises, les commerces et les administrations sont de plus en plus sous-traités à des entreprises de service, qui recrutent des actifs étrangers des deux sexes" ¹. L'auteur du rapport SOPEMI précise que : "l'examen sectoriel montre aussi qu'une stabilité apparente de l'emploi total étranger, voire une diminution, peut en réalité masquer une extension des étrangers à d'autres secteurs d'activité. De même, une diminution importante de l'emploi étranger masculin peut s'accompagner d'une montée de l'activité féminine étrangère. Ces deux derniers constats montrent qu'il s'avère important de connaître avec précision pour tous les pays d'accueil, au moment où la reprise économique semble se confirmer, l'évolution de l'emploi par sexe et secteur d'activité des nationaux et des étrangers. Dans le même ordre d'idée, il conviendrait de disposer à l'avenir de données plus précises sur la participation des femmes étrangères à la population active pour d'une part mesurer avec plus de précision la corrélation dans les pays d'immigration entre l'accroissement de l'activité des femmes autochtones et celui des femmes étrangères et d'autre part analyser plus finement la nature et les caractéristiques des emplois occupés par les femmes étrangères et les formes d'insertion de ces dernières sur le marché du travail" ²;

- Diffusion de la main-d'oeuvre immigrée dans les emplois non salariés. Cette participation plus grande des étrangers au travail non salarié s'explique, entre autres, par le développement de la sous-traitance;

- En Belgique et en France, le chômage des étrangers baisse légèrement. Ce mouvement s'explique principalement par la baisse du chômage des étrangers de moins de 25 ans. A l'inverse, le chômage des femmes étrangères s'accroît. En Allemagne et aux Pays-Bas, c'est dans l'ensemble de la population étrangère que le chômage s'accroît. Dans la plupart des pays d'immigration, ce sont les étrangers faiblement qualifiés qui sont touchés particulièrement par le chômage.

¹ SOPEMI, 1988, op. cit., p. 15.

² SOPEMI, 1988, op. cit., p. 16.

B. Les mouvements migratoires intra-C.E.E.

"S'agissant des pays de la C.E.E., il convient de signaler que les migrations intra-européennes, notamment les flux de regroupement familial, ne font pas l'objet, dans tous les pays membres, d'un suivi statistique régulier. Il s'avère donc de plus en plus difficile de les mesurer avec précision dans les dix pays où la libre circulation des personnes est en vigueur" ¹. Nous désirons donc d'emblée prévenir le lecteur des difficultés importantes qu'éprouve le chercheur à rassembler des données harmonisées et complétées sur les flux migratoires à l'intérieur de la C.E.E.. Afin de retrouver l'évolution de 1960 à nos jours, nous nous basons principalement sur les données et rapports de SOPEMI et d'EUROSTAT.

Le Traité de Rome de 1957 prévoit la libre circulation des travailleurs (article 48). Celle-ci est effectivement assurée après une période de transition rythmée par trois dates : 1961, 1964, 1968. La libre circulation effective des travailleurs est affirmée dans un règlement du Conseil du 15 octobre 1968 ².

Lors de l'adhésion de la Grèce à la C.E.E. (1985), une période de transition fut également prévue : la libre circulation des personnes devint effective à partir du premier janvier 1988. Quant aux travailleurs espagnols et portugais (adhésion en 1986), ils ne pourront circuler librement qu'à partir du premier janvier 1993.

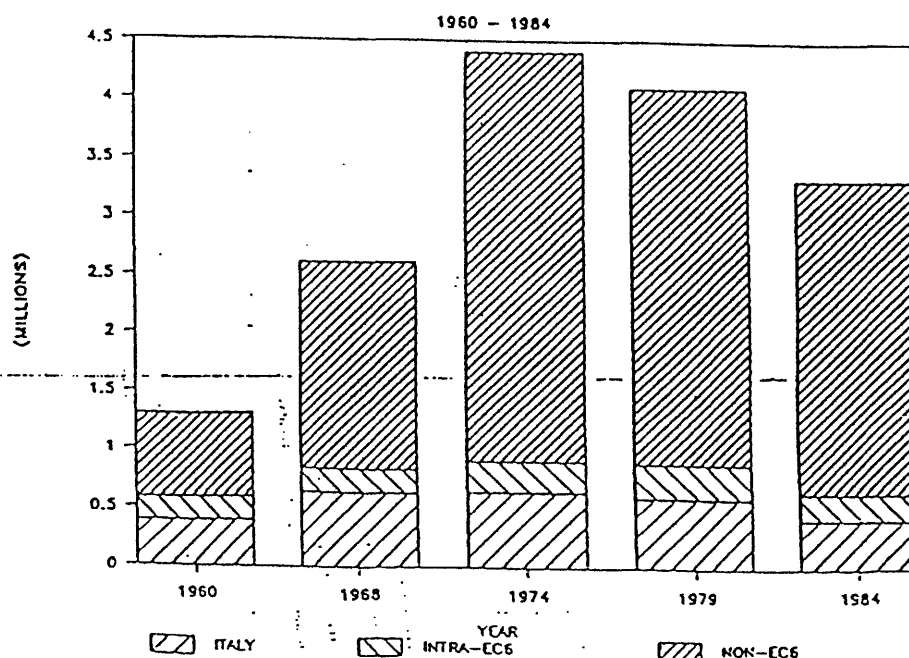
Nous prendrons donc, dans un premier temps, les six pays fondateurs de la C.E.E. pour qui la libre circulation fut effective dès 1968. Le schéma ci-dessous ³ indique qu'en terme de stock, les travailleurs C.E.E. travaillant dans un autre pays membre représentaient 500.000 personnes avant 1960 et 830.000 en 1968.

¹ SOPEMI, 1988, op. cit., p. 2.

² Voir à ce sujet le Chapitre 2.

³ STRAUBHAAR, T., "*International Labor Migration Within a Common Market*", Communication au Colloque de l'ESPE, 1987.

Figure 1. Flux migratoires à l'intérieur de la C.E.E. (6), 1960-1984



Source : Thomas Straubhaar, op. cit.

Cette présence s'est maintenue au même niveau jusqu'au début des années 80. En 1984, on compte 650.000 travailleurs C.E.E.(6) travaillant dans les autres pays membres de la C.E.E.. Précisons que l'immigration italienne représente une part importante de ces stocks. Cependant, dans l'ensemble des pays de la C.E.E. des 10, puis des 12, le stock de résidents C.E.E. est relativement stable, exception faite de l'augmentation imputable à l'entrée de l'Espagne et du Portugal dans la Communauté. Le rapport du B.I.T. sur les travailleurs migrants et 1992¹, confirme cette stabilité et par exemple, l'instauration en 1968 de la liberté de circulation n'a pas entraîné de déplacement massif de main-d'oeuvre salariés à partir du pays qui était jusqu'à alors le principal pays d'émigration de la CEE, l'Italie. Cela ne s'est pas produit non plus au moment de l'adhésion (en 1973) du Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni. Et il ne semble pas que les Grecs soient plus

¹ OIT, Réunion Informelle de consultation sur les travailleurs migrants venant des pays tiers dans l'Europe du monde intérieur après 1992, Genève, 27-28 avril 1989, Compte rendu sommaire, BIT.

nombreux à quitter leur pays depuis qu'ils bénéficient des dispositions relatives à la libre circulation au sein de la CEE (janvier 1989).

On peut discerner quelques mouvements particuliers en se basant sur les chiffres fournis par les tableaux en annexe (Source : Eurostat, Statistiques Démographiques, 1984, 1985, 1988, 1989). Aux Pays-Bas, le stock des résidents C.E.E. augmente de 1980 à 1984, puis baisse à partir de 1987. En Belgique, l'augmentation est constante jusqu'en 1986, date à laquelle l'acquisition automatique de la nationalité belge pour les enfants issus d'une union entre un belge et un immigré entre en vigueur. En Grèce, l'augmentation importante est due, en grande partie, à la comptabilisation dans les résidents C.E.E. des Grecs de retour en Grèce possédant une autre nationalité. En Espagne, le nombre de résidents C.E.E. augmente continuellement de 1983 à 1987. De 1985 à 1986, l'accroissement est de 22 %, de 1986 à 1988 de 8,14 %. 1986 est l'année de l'entrée de l'Espagne dans la C.E.E., provoquant, sans doute, un accroissement de la mobilité européenne vers l'Espagne. Cependant, le mouvement est parallèle à un accroissement général de la population étrangère : de 1985 à 1986, la population étrangère non-C.E.E. augmentait de 23 %, et de 1986 à 1987 de 15 %. Difficile donc d'isoler un effet "C.E.E." ¹. De 1985 à 1986, le nombre de résidents C.E.E. s'accroît de 9 % au Portugal, la population étrangère non-C.E.E. de 8 %. Par contre, entre 1987 et 1986, la population résidente C.E.E. augmente de 6 %, la population étrangère non-C.E.E. de 2,6 %. Le parallélisme entre les mouvements migratoires C.E.E. et non-C.E.E. est rompu, dégageant une migration intra-C.E.E. probablement motivée par l'entrée du Portugal dans la C.E.E.. Des données plus précises quant aux caractéristiques de la population migrante permettraient des commentaires sans doute plus fins.

Le tableau n°9 indique, pour chaque pays membre, la nationalité C.E.E. la mieux représentée (1987).

¹ On pourrait émettre l'hypothèse que l'entrée de l'Espagne dans la C.E.E. a attiré des migrants des pays tiers. Mais l'on peut aussi penser que les deux mouvements migratoires sont l'effet d'une situation économique plus favorable de l'Espagne.

Tableau 9. Nationalités (C.E.E.) les mieux représentées pour chaque pays membre (1987)

Belgique	Italiens : 46 % Français : 16 %
Espagne	Anglais : 28 % Allemands : 20 %
Danemark	Anglais : 37 % Allemands : 31 %
France (1982)	Italiens : 67 % Belges : 10 % (1)
Grèce *	Anglais : 34 % Allemands : 23 %
Luxembourg (1981)	Italiens : 29 % Français : 21 % (1)
Pays-Bas	Allemands : 25 % Anglais : 24 %
Portugal	Espagnols : 29 % Anglais : 27,5 %
Irlande (1981)	Anglais : 80 % Allemands : 1,5 % (1)
Royaume-Uni	Irlandais : 72 % Italiens : 11 %
R.F.A.	Italiens : 39,5 % Grecs : 20 %
Italie	

(1) Non compris les Portugais et les Espagnols.

(*) Les Grecs retournant en Grèce ne sont pas pris en compte.

Source : EUROSTAT.(voir tableau en annexe).

En Espagne, en Grèce, aux Pays-Bas, au Danemark et en Irlande, les Anglais et les Allemands représentent entre 45 et 55 % des résidents C.E.E.. Au Portugal, les Anglais représentent 27,5 % de la population étrangère C.E.E. Dans les pays du Nord de l'Europe (France, Luxembourg, Royaume-Uni, R.F.A., Belgique), les Italiens représentent une part importante des résidents C.E.E..

Les deux tableaux suivants permettent de retracer l'évolution de l'origine géographique des travailleurs migrants aux Pays-Bas et au Luxembourg. Ce sont les deux seuls pays pour lesquels SOPEMI dispose d'informations détaillées permettant de distinguer C.E.E. et non-C.E.E. pour les stocks de travailleurs.

Tableau 10. Evolution du stock des travailleurs étrangers au Luxembourg(en milliers) 1978-1984

	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Italie	10,7	11	11,2	9,2	8,9	9,1	8,5
Portugal	13,8	13,3	13,7	15,9	15,5	15,9	15,7
Espagne	2,2	2,2	2,3	1	1	1	0,9
CEE (sauf Italie)	2,6	20,8	21,4	22,9	23,6	24,4	24,5
Yougoslavie	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7
Autres	20,6	2,5	2,7	2,5	2,6	2,7	2,6
TOTAL	49,8	50,4	51,9	52,2	52,3	53,8	53
C.E.E. (+Italie+Portugal +Espagne)	58,835	93,849	93,642	93,87	93,69	93,68	93,585
C.E.E.(+Italie)	26,707	63,095	62,813	61,494	62,141	62,268	62,264

Source : SOPEMI 1984 et 1988.

Tableau 11. Evolution du stock des travailleurs étrangers aux Pays-Bas (en milliers) 1979-1987

	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Belgique	24,4	24,8	24,2	22,8	22	21,2	21,3	22,5	24,6
France	2,1	2,3	2,4	2,4	2,4	2,2	2,5	2,8	3,1
Allemagne	15,4	15,4	15,3	14,7	15,4	15,9	16,3	17,1	18,7
Grèce	1,7	1,8	1,8	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7
Italie	8,1	8,4	8,7	8,2	7,7	7,3	7,2	7,5	7,9
Royaume-Uni	13,3	14,4	15,5	15,1	15,3	15	14,9	15,4	16,5
Portugal	4,3	4,3	4,3	4,1	3,3	3,1	3,2	3,2	3,4
Espagne	11,2	10,6	10,3	9,5	8,9	8,2	7,8	8	8,1
Autres C.E.E.	1,1	1,3	1,5	1,5					
Maroc	28,4	28,4	28,9	28,8	25,8	25,4	24,9	23,8	23,2
Tunisie-Algérie	1,3	1,3	1,3	1,3	1,1	1,1	1	0,9	0,9
Turquie	38,1	39,1	41,4	44,4	36,4	35,8	35,2	34,2	33,6
Yougoslavie	7	6,7	6,6	6,2	5,7	5	4,9	4,9	4,9
Autres	25,9	29,3	30,5	27,6	28,1	27	25	27,1	29,1
TOTAL	182,3	188,1	192,7	185	173,7	168,8	165,8	169	175,7
C.E.E.	44,8	44,3	43,6	43,1	44,1	44,1	45,1	46,2	47,8
C.E.E. (Portugal et Espagne)	35,3	35,4	35,1	34,1	36,1	36,5	37,5	36,6	40,2

Source : SOPEMI 1981 et 1988.

Nous remarquons une relative stabilité des stocks intra-C.E.E. (bénéficiant de la libre circulation) tant au Luxembourg qu'au Pays-Bas, avec, pour ce dernier pays, une faible augmentation en 1986 et 1987.

Il est extrêmement difficile de tirer des conclusions de données aussi peu détaillées concernant les stocks de travailleurs, aussi nous nous bornerons, à ce niveau, à souligner la stabilité des stocks des travailleurs C.E.E. (9).

En fait, la proportion des travailleurs venant des pays de la CEE par rapport aux travailleurs venant des pays tiers a diminué lentement mais régulièrement au cours des années soixante et soixante-dix. Le nombre absolu des travailleurs communautaires s'est aujourd'hui plus ou moins stabilisé ¹.

¹ OIT, op. cit., p. 4.

Tableau 12. Ressortissants des pays de la C.E.E. dans le total des résidents étrangers de dix pays de la C.E.E.

Pays	Population totale au milieu de 1986	Total des résidents étrangers* 1987 (a)	Dont ressortissants des pays de la C.E.E. 1987 (2) (b)	Pourcentage (b)/(a) 1987	Pourcentage (b)/(a) 1983	Pourcentage (b)/(a) 1981
Belgique	9 861 800	853 247	538 792	63 %	53,0 %	60,2 %
Danemark	5 120 500	128 255	26 615	21 %	23,0 %	24,8 %
France ⁽¹⁾	55 394 200	3 680 100	1 577 500	43 %	-	27,0 %
Allemagne	61 066 100	4 630 200	1 377 500	30 %	26,0 %	27,5 %
Italie ⁽¹⁾	57 246 400	527 103	272 919	48 %	-	-
Luxembourg	369 500	95 789	88 572	92 %	-	59,7 %
Pays-Bas ⁽¹⁾	14 572 200	568 013	159 697	28 %	26,4 %	26,0 %
Portugal ⁽¹⁾	10 207 500	89 778	23 897	27 %	-	-
Espagne	38 668 300	334 935	193 477	58 %	60,0 %	-
Royaume-Uni ⁽¹⁾	56 763 300	1 736 000	754 000	43 %	32,0 %	31,0 %
Grèce		193 385	59 413	30,7 %	-	17,5 %

* Dernière année disponible.

Source : (1) SOPEMI.

EUROSTAT, *Situation démographique*, 1984, 1985, 1988. (Voir tableaux en annexe).

(2) Ne sont pas compris dans les résidents C.E.E. les Espagnols et les Portugais.

L'importance des ressortissants C.E.E. varie énormément d'un pays à l'autre. Les pays qui composent la C.E.E. ne se situent pas, par ailleurs, au même moment de l'histoire migratoire, l'Espagne et l'Italie étant depuis peu des pays d'immigration. Cette divergence au niveau de l'histoire migratoire se répercute dans les politiques vis-à-vis des ressortissants des pays tiers, notamment l'établissement de visas en France et au Royaume-Uni vis-à-vis des maghrébins, visas qui ne sont pas requis en Espagne et en Italie.

C. Femmes et migrations

Lorsque les Etats des pays d'immigration ont décidé d'arrêter les flux d'entrée de nouveaux migrants actifs, la part d'immigration au titre du regroupement familial a de fait augmenté et la part des femmes dans les flux migratoires a également crû. Il est probable que les femmes immigrées venues par le regroupement familial travaillent ou cherchent à travailler à plus ou moins long terme. Mais, au risque de nous répéter, nous regrettons le manque de données reprenant les flux de main-d'oeuvre ventilés par sexe.

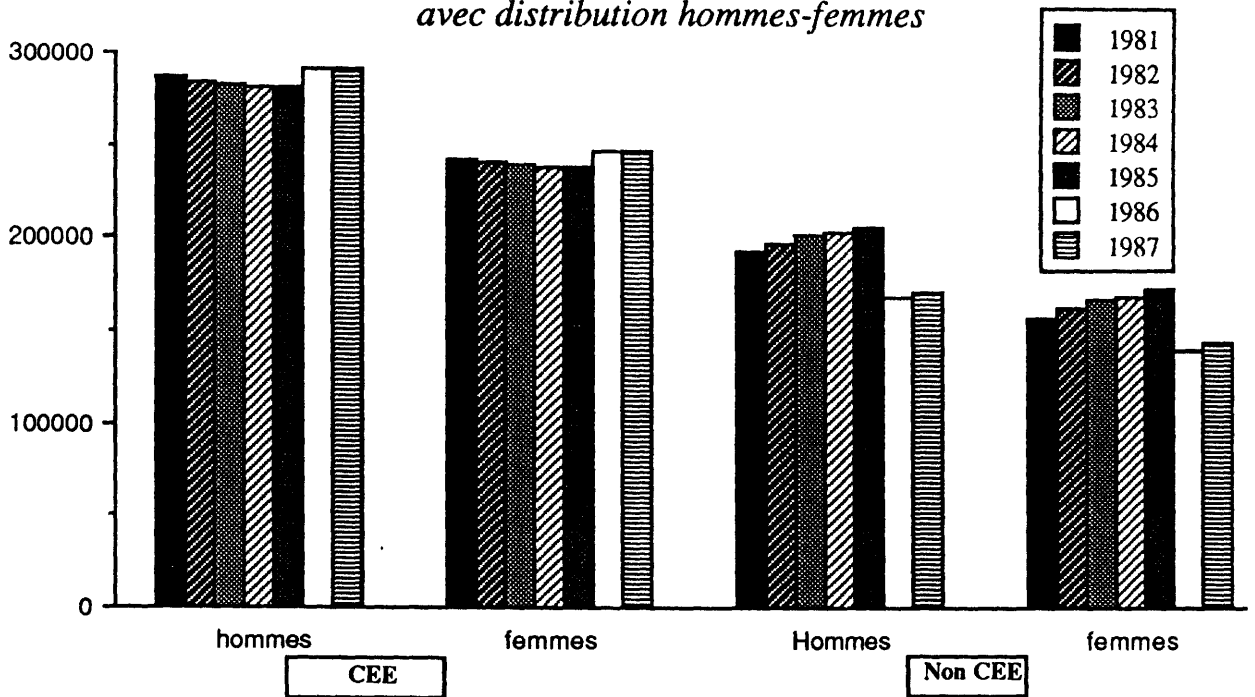
Les 12 graphiques ci-dessous retracent l'évolution des stocks de migrants C.E.E. et non-C.E.E. distribués par sexe. Les données détaillées par nationalité peuvent être consultées en annexe. L'évolution des stocks de résidents femmes étrangères, tant C.E.E. que non-C.E.E., frappe par son parallélisme avec l'évolution des stocks concernant les hommes. Ils suivent tous deux les mêmes mouvements, mais souvent les femmes sont moins nombreuses que les hommes. Cependant, la différence de représentation des hommes et des femmes est plus marquée parmi les résidents non-C.E.E. que parmi les ressortissants des pays membres.

Quelques pays d'accueil font exception à la domination quantitative de l'immigration masculine. Au Royaume-Uni, parmi les résidents non-C.E.E., les femmes et les hommes sont équi-représentés (1988), parmi les résidents C.E.E., elles sont plus nombreuses. En se référant aux tableaux en annexe, on peut attribuer cette supériorité numérique des femmes aux pays du Nord de l'Europe (R.F.A., France, Pays-Bas, Irlande) et aux pays européens non-membres.

En Grèce, les femmes C.E.E. sont plus nombreuses que les hommes, et ceci pour chacune des nationalités C.E.E. (voir tableaux en Annexe) exception faite de l'Italie. En Irlande et au Luxembourg, la population étrangère C.E.E. est également à dominante féminine, les résidents originaires d'Italie faisant seuls exception.

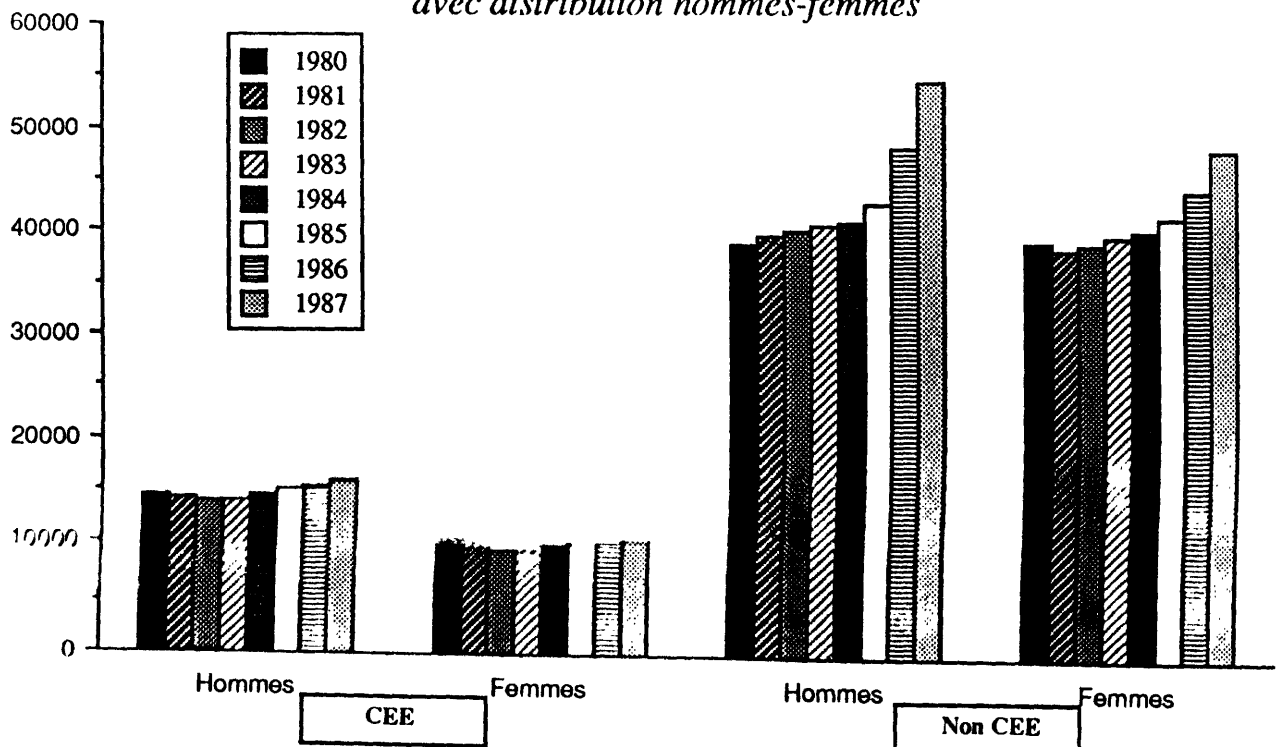
On peut émettre l'hypothèse que cette importance quantitative des femmes ressortissantes des pays C.E.E. est liée à la faible propension des hommes à suivre leur femme en cas de migration-mobilité. Les hommes entraînant leur femmes dans leur mobilité transfrontalière, les femmes n'entraînant qu'elles-mêmes. (Voir à ce sujet le point consacré aux familles à double carrière dans la troisième partie).

*Belgique : Résidents étrangers CEE - non CEE
avec distribution hommes-femmes*



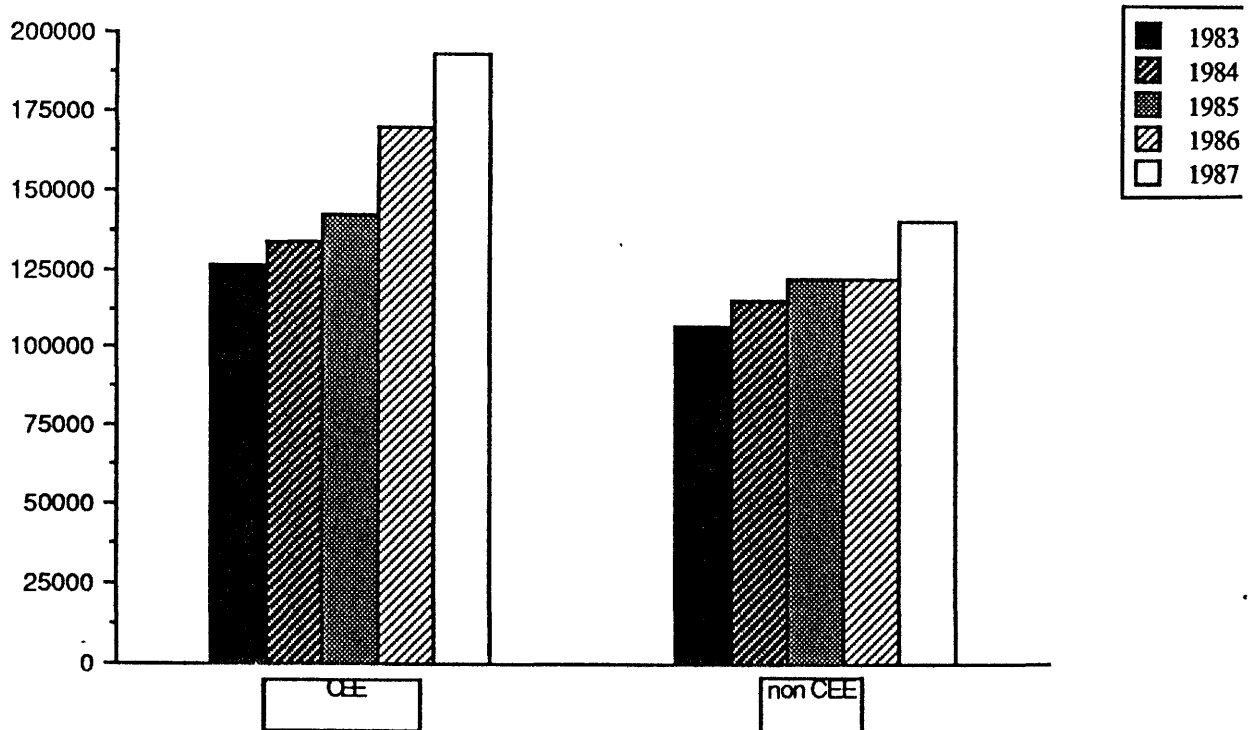
Source : Eurostat Statistiques démographiques, 1984, 85 et 88.

*Danemark : Résidents étrangers CEE - non CEE
avec distribution hommes-femmes*



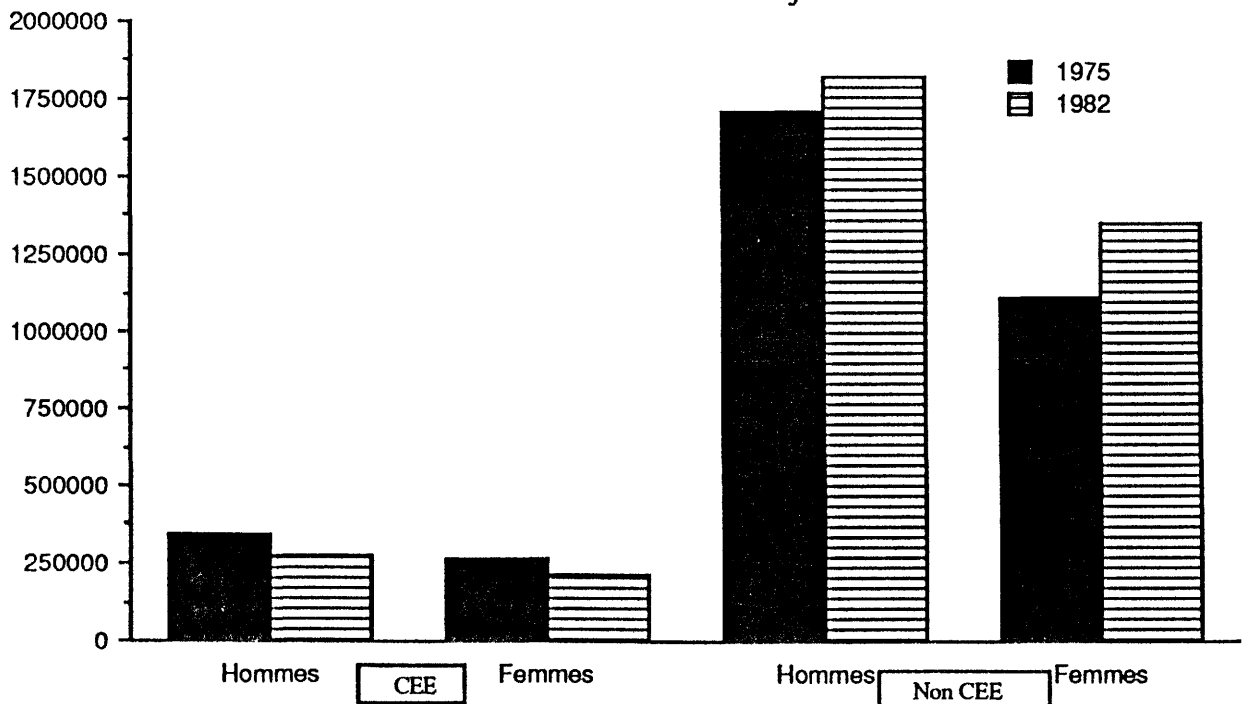
Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

Espagne : Résidents étrangers CEE - non CEE



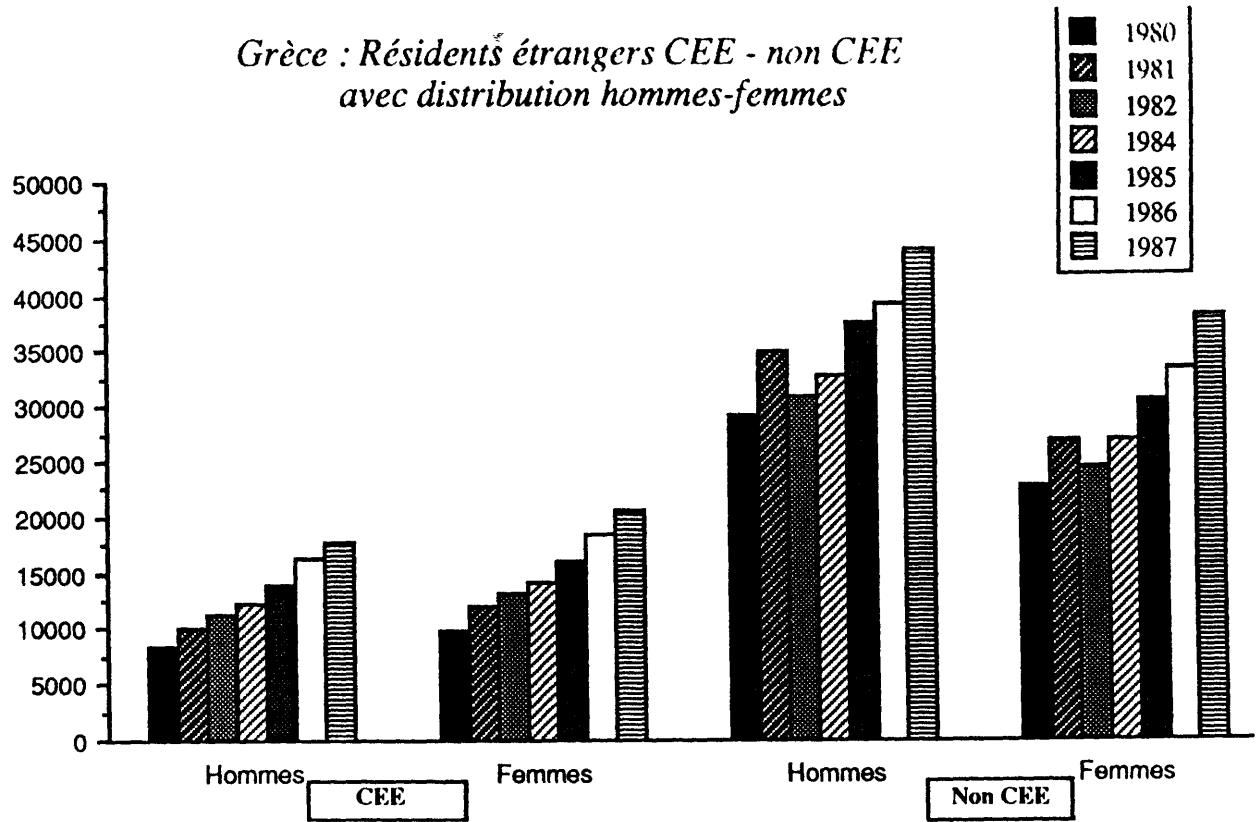
Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

France : Résidents étranger CEE - non CEE avec distribution hommes-femmes



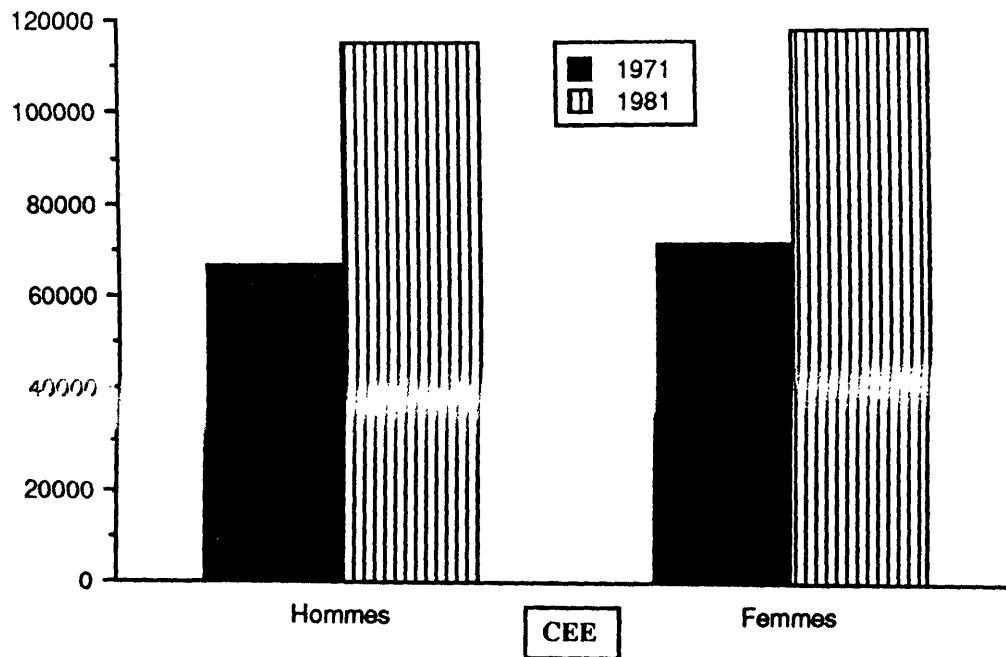
Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

Grèce : Résidents étrangers CEE - non CEE avec distribution hommes-femmes



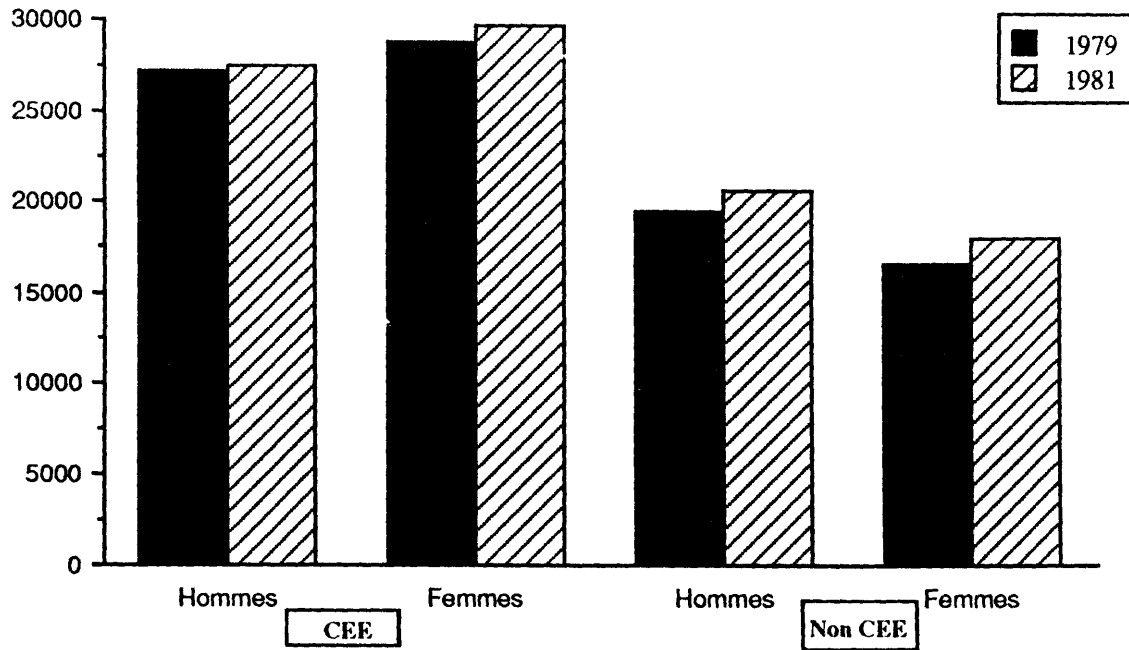
Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

Irlande : Résidents CEE avec distribution hommes-femmes



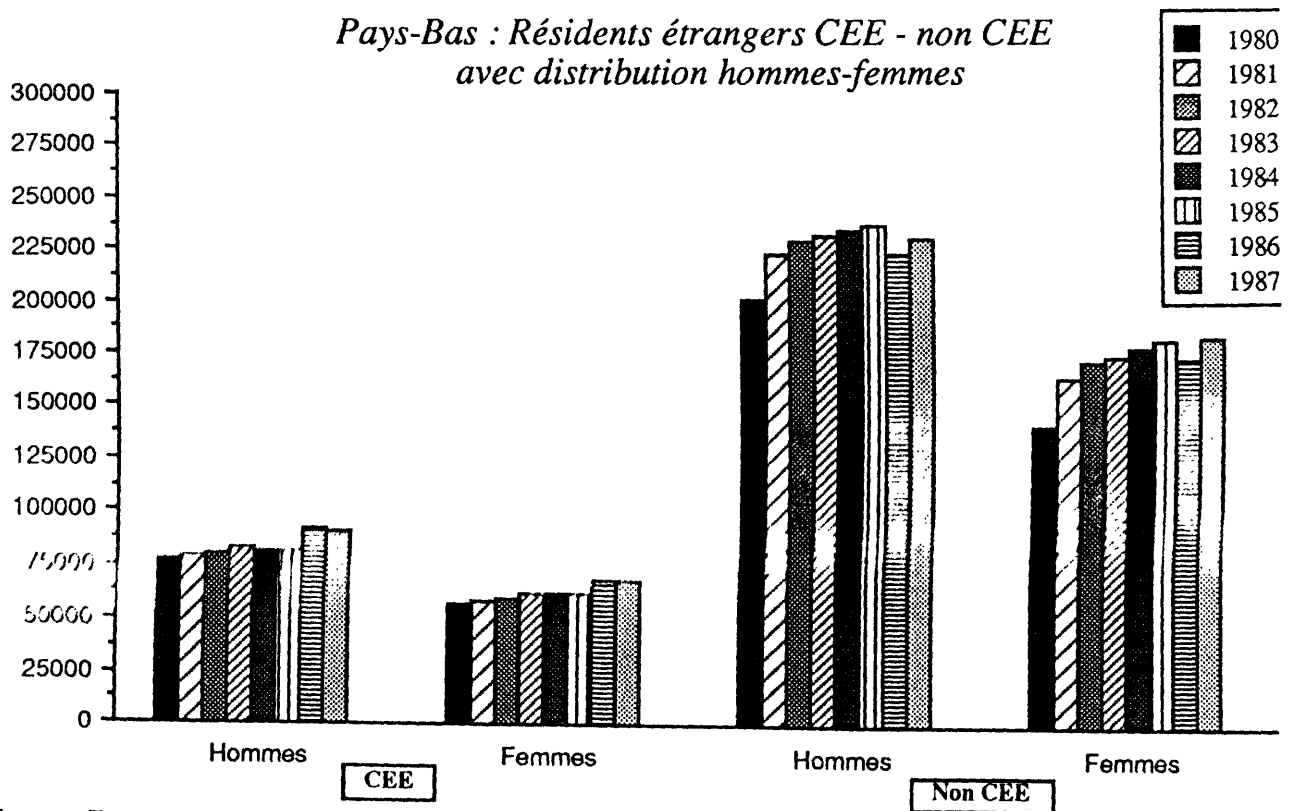
Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

*Luxembourg : Résidents étrangers CEE - non CEE
non CEE avec distribution hommes-femmes*



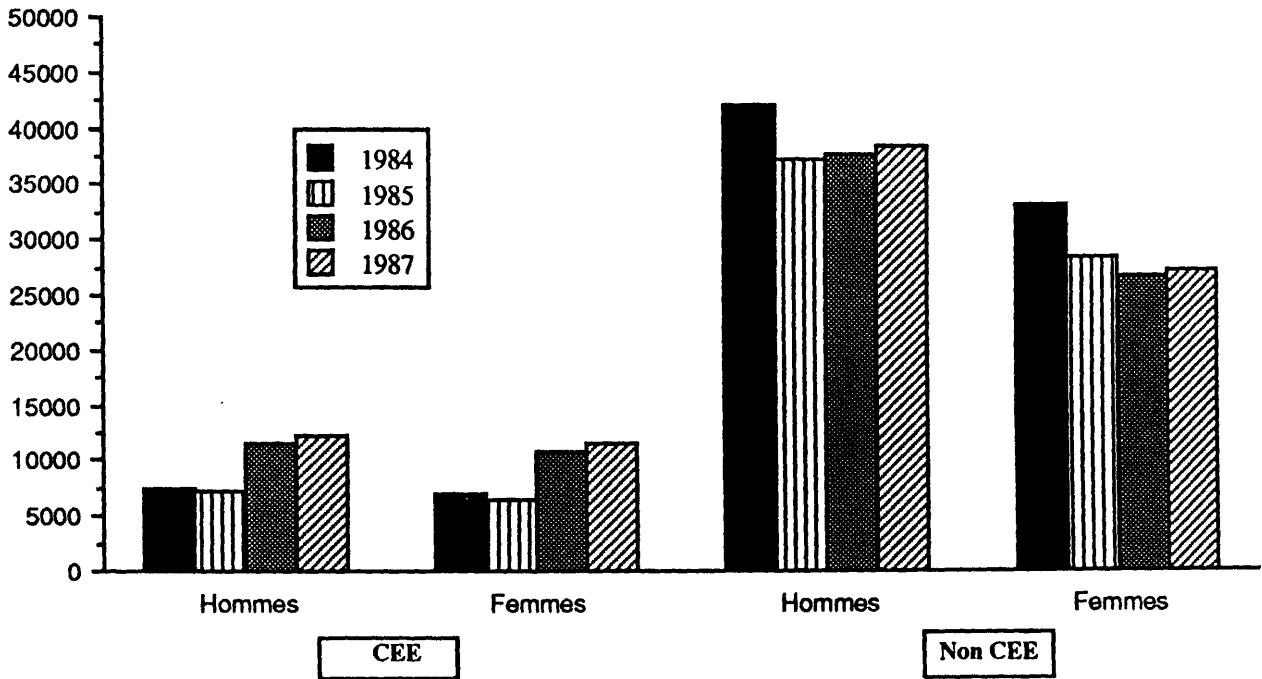
Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

*Pays-Bas : Résidents étrangers CEE - non CEE
avec distribution hommes-femmes*



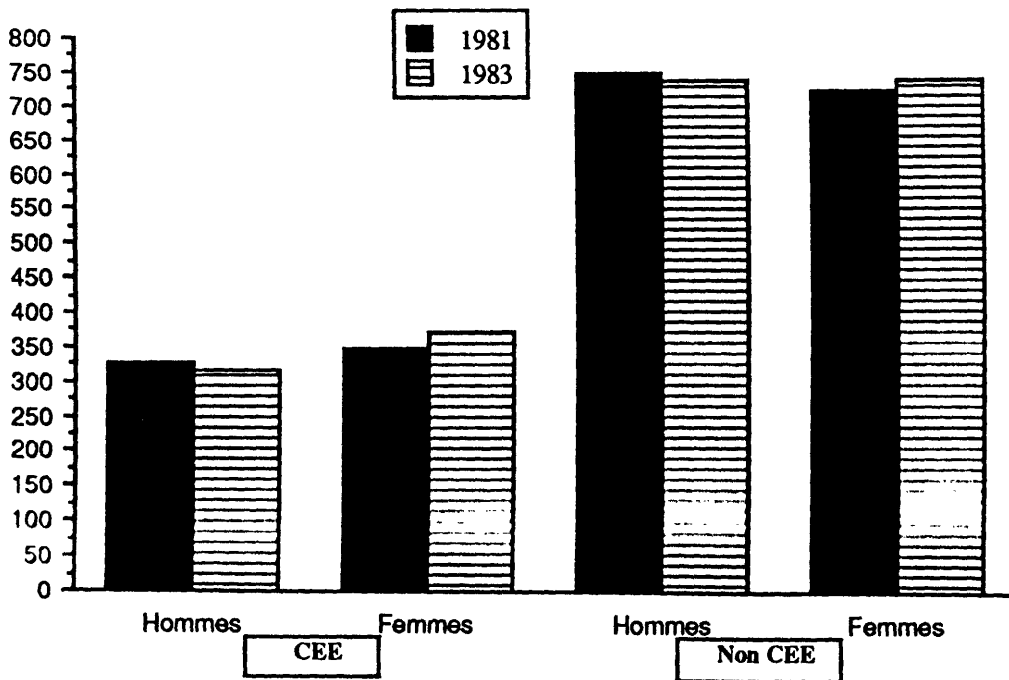
Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

*Portugal : Résidents étrangers CEE - non CEE
avec distribution hommes-femmes*



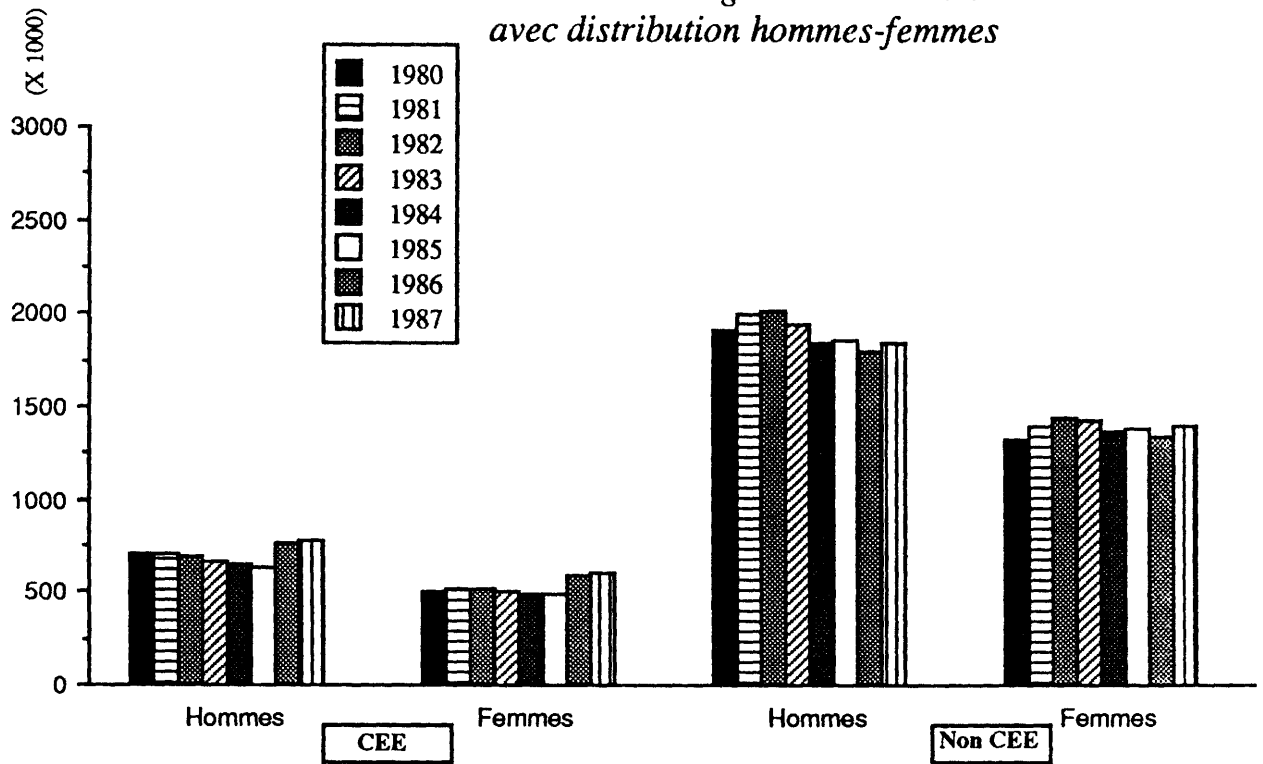
Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

*Royaume-Uni : Résidents étrangers CEE - non CEE
avec distribution hommes-femmes*



Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

*R.F.A. : Résidents étrangers CEE - non CEE
avec distribution hommes-femmes*



Source : Eurostat 1984, 85 et 88.

Deux pays d'origine se distinguent par l'importance des femmes dans l'émigration : le Danemark et l'Irlande.

Des informations concernant la nature de l'immigration (familiale ou de travail), les emplois occupés par les migrants C.E.E. et non-C.E.E., les flux d'entrée et de sortie sont nécessaires pour interpréter ces différences hommes - femmes et C.E.E./non-C.E.E. En effet, les traits sociaux discriminatoires ne se limitent pas à la nationalité ou au sexe. Le niveau d'éducation scolaire, la place occupée dans la hiérarchie du travail sont autant de facteurs qui déterminent l'insertion de la main-d'oeuvre sur le marché du travail et la "propension à la mobilité", celle-ci n'étant pas, nécessairement, le résultat d'un choix ou d'un calcul savant du travailleur-migrant visant à maximiser ses profits.

Conclusions

Les politiques migratoires des Etats constituent un facteur important dans la détermination des mouvements de population, bien qu'il ne s'agisse pas d'un facteur premier. Les Etats peuvent par des mesures de recrutement de main-d'oeuvre, ou par la fermeture des frontières aux ressortissants de certains pays, moduler les mouvements migratoires. Mais l'histoire des flux de population que nous venons de retracer brièvement montre que ces mouvements ne sont pas déterminés par les politiques des Etats. La volonté politique de faire correspondre immigration et conjoncture économique, basée sur l'hypothèse implicite d'un immigrant homo-economicus a échoué.

Le modèle de migrations tournantes et de migrants provisoires a été observé à travers l'évolution des mouvements de population. La réalité de l'immigration familiale s'est imposée au cours des années 1980 malgré la période de récession. Les Etats ont dû envisager de mettre sur pied des politiques d'insertion de la main-d'oeuvre immigrée. Cette nouvelle étape de la politique des Etats vis-à-vis des résidents étrangers se traduit notamment par le débat autour de la nationalité ou du droit de vote. A cet égard, la prise de position récente du Parlement Européen (18/7/90) demandant aux Etats membres de faciliter l'accès à la nationalité et d'accorder le droit de vote aux élections locales est significative.

La persistance de l'immigration est liée d'une part à la non-substituabilité des différentes catégories de main-d'oeuvre, à l'existence de permis de travail dans certains secteurs du monde du travail et d'autre part à la dynamique des mouvements migratoires.

Les stocks de résidents étrangers non-C.E.E. continuent à augmenter malgré une diminution des flux au milieu des années 70. Le stock de résidents C.E.E. évolue plus doucement, du moins dans les pays du Nord de l'Europe, où ils sont quasi stables, exception faite de la croissance explicable par la comptabilisation des ressortissants espagnols et portugais dans les résidents C.E.E.

En Grèce, en Espagne et au Portugal, la présence des étrangers C.E.E. s'accroît, mais parallèlement à la croissance de la population étrangère non-C.E.E.

Pour les résidents non-C.E.E., la population masculine est plus importante dans tous les pays d'accueil, excepté en Grande-Bretagne. Chez les résidents C.E.E., on note une population féminine quantitativement dominante pour deux pays d'origine : le Danemark et l'Irlande. Dans certains pays d'accueil, tels la Grèce et le Luxembourg, la population étrangère C.E.E. est plus féminine que masculine (pour toutes les nationalités C.E.E., à l'exception de l'Italie).

Réflexion à propos du schéma traditionnel des flux migratoires

Lorsque l'on regarde les pays d'origine des femmes migrantes, on constate la permanence d'un même modèle dans les sept pays récepteurs : plus l'immigration est ancienne, plus proches sont les pays dans lesquels a été recrutée la main-d'oeuvre. Aussi, peut-on discerner, au sein du traditionnel flux Sud-Nord plusieurs types de flux migratoires :

1) Avant 1945. On distingue les flux traditionnels, historiquement les plus anciens entre les pays du Nord de l'Europe plus développés et leurs voisins du Sud (plus une immigration frontalière dont il sera fait état dans une partie ultérieure).

Ces flux Sud-Nord sont caractéristiques de l'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Grèce et l'Irlande (pays exportateurs de main-d'oeuvre) vers la France, la Belgique, la R.F.A., les Pays-Bas et l'Angleterre.

Il est important de noter que l'immigration, vue comme un phénomène temporaire, a été facilitée par la proximité géographique.

2) Dans les années 50 et 70, un deuxième type de flux se dégage : il s'agit de flux de substitution aux migrations précédentes.

Les pays qui avaient antérieurement envoyé une grande partie de leur main-d'œuvre à l'étranger, ont eux-mêmes amorcé une phase de développement économique qui a absorbé la totalité de la population active restante. Ils ont dû recourir à leur tour à une immigration de plus en plus lointaine, en provenance des pays tiers : Maghreb, Turquie, Yougoslavie...

Citons de même l'exemple de l'Italie (de la Grèce et de l'Espagne) où ce phénomène a été renforcé par l'arrêt de l'immigration dans les pays traditionnellement importateurs de main-d'œuvre, et par la croissance de l'immigration clandestine en provenance de l'Afrique et de l'Asie.

Ces flux montrent combien les migrations sont hétérogènes et soulignent l'importance des différentes composantes dont notamment :

- une immigration traditionnellement féminine : c'est le cas par exemple des Irlandaises et des Antillaises au Royaume-Uni et des Espagnoles en France ;

- une nouvelle immigration : spécialement dans les pays du Sud, qui est elle aussi une immigration à dominante féminine, notamment en provenance des Philippines.

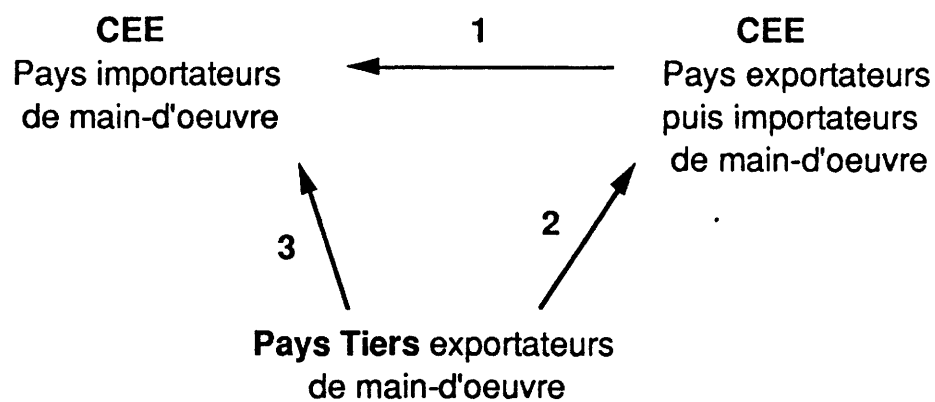
3) Un troisième type de flux, caractéristique des années 50 à 73 peut enfin être analysé : il s'agit des flux entre la CEE et l'extérieur.

On distinguera ici deux mouvements :

- **un mouvement d'émigration.** C'est le cas notamment des mouvements allant de l'Irlande et du Royaume-Uni vers les Etats-Unis, et du Portugal vers le Brésil.

- **un mouvement d'immigration.** Les pays du Nord de la CEE pallient eux-aussi leur pénurie de main-d'œuvre à l'aide de l'afflux de rapatriés des anciennes colonies et des citoyens originaires des pays développés en périphérie de la CEE. Citons entre autres les mouvements : Portugal / Ile du Cap Vert, France / Maghreb, Royaume-Uni / Inde et Commonwealth, Pays-Bas / West Indies...

On peut ainsi résumer les 3 flux distingués sur le schéma suivant :



- 1 flux dits "traditionnels"
- 2 flux de substitution
- 3 flux des pays tiers.

CHAPITRE II. ENTRAVES ET INCITATIONS A LA MOBILITE "EUROPEENNE" DES TRAVAILLEURS FEMININS

SECTION I. LA LEGISLATION CONCERNANT LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES AU SEIN DE LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE

En ce qui concerne la libre circulation des travailleurs, le traité C.E.E. fait une distinction entre le travail salarié et les activités non-salariées. De même, les dispositions juridiques (règlements, directives...) permettant la mise en oeuvre de la libre circulation des travailleurs effectuent cette distinction. C'est pourquoi nous avons également divisé cette section en deux parties; le point I traitera des dispositions inhérentes aux travailleurs salariés et le point II traitera de celles concernant les activités non-salariées.

A. La libre circulation des travailleurs salariés

a) Principe général :

Les articles 48 à 51 du Traité de Rome affirment le principe de la libre circulation des travailleurs. Ainsi, l'article 48 alinéa 2 stipule que la libre circulation des travailleurs *"implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail"*. L'article 48 alinéa 3 a, b, c, d donne le droit aux ressortissants européens de répondre à des offres d'emploi, de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des Etats membres, de séjourner dans un des Etats membres afin d'y exercer un emploi et de demeurer sur le territoire d'un Etat membre après y avoir occupé un emploi.

b) Exceptions :

- L'article 48 alinéa 3 permet de limiter la libre circulation des travailleurs pour des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique.

- L'article 48 alinéa 4 prévoit que les dispositions de l'article 48 concernant la libre circulation des travailleurs *"ne sont pas applicables à l'emploi dans l'administration publique"*.

c) Mise en oeuvre de la libre circulation des travailleurs salariés :

1) Le règlement n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 ¹.

Ce règlement est relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté Européenne.

L'article 7 du règlement prévoit :

- a. qu'un travailleur ressortissant d'un Etat membre de la Communauté ne peut être traité de manière différente des travailleurs nationaux en raison de sa nationalité pour toute condition d'emploi et de travail (c'est-à-dire ce qui a trait à la rémunération, au licenciement, à la réintégration professionnelle...);
- b. qu'un travailleur bénéficie aussi des mêmes avantages sociaux et fiscaux que le travailleur national;
- c. que toute clause de convention collective ou individuelle portant sur l'accès à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail est nulle si elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs ressortissant d'un pays de la Communauté.

L'article 8 organise l'égalité de traitement en matière syndicale et l'article 9, l'égalité de traitement en matière de logement. Il est à noter que le règlement n° 1612/68 est également applicable aux travailleurs frontaliers.

2) La directive n° 68/360 du Conseil datant du 15 octobre 1968 ²

Cette directive est relative à la suppression des restrictions au déplacement et au séjour des travailleurs des Etats membres et de leur famille à l'intérieur de la Communauté. Elle s'applique également aux travailleurs frontaliers.

L'article 4, alinéa 2, prévoit que : "*le droit de séjour est constaté par la délivrance d'un document dénommé "carte de séjour de ressortissant d'un Etat membre de la C.E.E.". Ce document doit comporter la mention qu'il a été délivré en application du règlement (C.E.E.) n° 1612/68 et des dispositions prises par les Etats membres en application de la présente directive. Le libellé de cette mention figure en annexe à la présente directive "*

¹ Journal officiel des Communautés n° L 257 du 19 octobre 1968.

² Ibid.

L'article 4, alinéa 3, stipule que : *"Pour la délivrance de la carte de séjour de ressortissant d'un Etat membre de la C.E.E., les Etats membres ne peuvent demander que la présentation des documents ci-après énumérés :*

- *au travailleur :*

a) *le document sous le couvert duquel il a pénétré sur le territoire;*

b) *une déclaration d'engagement de l'employeur ou une attestation de travail;*

- *aux membres de la famille :*

c) *le document sous le couvert duquel ils ont pénétré sur le territoire;*

d) *un document délivré par l'autorité compétente de l'Etat d'origine ou de provenance prouvant leur lien de parenté;*

e) *dans les cas visés à l'article 10 paragraphes 1 et 2 du règlement (C.E.E.) n° 1612/68, un document délivré par l'autorité compétente de l'Etat d'origine ou de provenance attestant qu'ils sont à la charge du travailleur ou qu'ils vivent sous son toit dans ce pays "*.

On remarquera que "le droit communautaire ne reconnaît pas à ce droit [le droit de séjour] un caractère autonome. L'entrée et le séjour sont accordés en tant que corollaire et conséquence nécessaire de l'exercice d'une activité économique" ¹.

d) L'Espagne et le Portugal :

L'Espagne et le Portugal sont les deux derniers pays à avoir adhéré à la Communauté Economique Européenne. C'est pourquoi toutes les mesures concernant la libre circulation des personnes, des services et des capitaux ne leur sont pas encore totalement applicables.

Pour l'Espagne, l'article 55 de l'Acte d'adhésion à la Communauté ² précise que : *"l'article 48 du traité C.E.E. n'est applicable, en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs entre Espagne et les autres Etats membres, que sous réserve des dispositions transitoires prévues aux articles 56 à 59 du présent acte "*.

¹ SECHE J.L., "Libre circulation des personnes dans la Communauté. Entrée et séjour", Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1990 .

² Journal officiel des Communautés européennes n° L 302 du 15 novembre 1985.

C'est ainsi que l'article 56, alinéa 1, de l'Acte d'adhésion stipule que *"les articles 1er à 6 du règlement (C.E.E.) n° 1612/68 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté ne sont applicables en Espagne à l'égard des ressortissants des autres Etats membres et dans les autres Etats membres à l'égard des ressortissants espagnols qu'à partir du 1er janvier 1993"*.

Pour le Portugal, l'article 215 constitue le pendant de l'article 55 et les articles 216 à 218 correspondent aux articles 56 à 59.

B. La liberté d'établissement

Lorsque l'on s'intéresse aux activités non-salariées, on ne parle plus de libre circulation, mais de liberté d'établissement.

a) Principe général :

Les articles 52 à 58 du Traité de Rome assurent la liberté d'établissement aux ressortissants d'un Etat membre de la C.E.E. dans le territoire d'un autre Etat membre.

L'article 52, alinéa 2, stipule que la liberté d'établissement *"comporte l'accès aux activités non-salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises..."*.

b) Exceptions :

- L'article 55 prévoit que les dispositions relatives à la liberté d'établissement *"ne s'appliquent pas aux activités qui ont des relations, même à titre occasionnel, avec l'exercice de l'autorité publique"*;

- L'article 56, alinéa 1, autorise des limitations à la liberté d'établissement justifiées *"par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique"*.

c) Mise en oeuvre de la liberté d'établissement dans la Communauté :

La directive n° 73/148 du 21 mai 1973.

Cette directive est relative à la suppression des restrictions au déplacement et au séjour des ressortissants des Etats membres à l'intérieur de la Communauté en matière d'établissement et de prestation de services.

Cette directive est, en quelque sorte, le pendant en matière d'établissement et de prestation de services de la directive n° 68/360, et elle constitue le texte de base du droit de séjour des membres de la famille des indépendants.

SECTION II. SYSTEMES FISCAUX ET MOBILITE TRANSFRONTALIERE DES
TRAVAILLEURS FEMININS DANS LA COMMUNAUTE

A Les systèmes fiscaux en vigueur dans les pays membres de la C.E.E.

**TABLEAU 13. Les systèmes fiscaux en vigueur dans les pays membres
de la C.E.E.**

Belgique	<i>(exercice 1990)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation :	le ménage 1. Pour les ménages à deux revenus professionnels, on applique la taxation séparée aux taux propres. 2. Pour les familles à un revenu, on applique le quotient conjugal; on attribue au conjoint inactif 30 % du seul revenu professionnel du conjoint avec un maximum de 270.000 F.B, chacun des revenus est alors taxé à son taux propre. S'il est plus avantageux que la taxation séparée, ce système est appliqué aux ménages à deux revenus. Le quotient conjugal est accordé à tous les ménages ne disposant que d'un seul revenu, quel qu'en soit le niveau mais sur une première tranche plafonnée à 900.000 F.B..
Danemark	<i>(exercice 1988)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation :	l'individu la taxation séparée
Espagne	<i>(exercice 1988)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation : - Aménagements	le ménage le cumul aucun, on applique le cumul pur et simple
France	<i>(exercice 1988)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation : - Aménagements :	le ménage le quotient familial lorsqu'il n'y a pas d'enfants, on parle de quotient conjugal, système identique au fractionnement
Grande-Bretagne	<i>(exercice 1988)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation : - Aménagements :	le ménage le cumul le mari et la femme peuvent demander la taxation séparée des revenus professionnels de la femme

Grèce	<i>(exercice 1987)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation :	l'individu (les femmes mariées sont soumises à l'imposition séparée sur leurs propres revenus mais doivent remplir une déclaration commune) la taxation séparée
Irlande	<i>(exercice 1988)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation : - Aménagements :	le ménage le fractionnement les conjoints ont le choix entre la taxation séparée et le cumul. Dans le cas du cumul, les tranches d'imposition sont doublées; les effets sur la progressivité sont identiques à ceux du fractionnement, ce qui est toujours plus intéressant que la taxation séparée
Italie	<i>(exercice 1989)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation :	l'individu la taxation séparée
Pays-Bas	<i>(exercice 1988)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation : - Aménagements :	l'individu la taxation séparée taxation séparée des revenus professionnels de l'épouse, ses autres revenus sont cumulés avec ceux de son mari
Portugal	<i>(exercice 1988)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation : - Aménagements :	le ménage le cumul on applique le cumul pur et simple
Allemagne	<i>(exercice 1988)</i>	- Unité d'imposition : - Mode de taxation : - Aménagements :	le ménage le fractionnement les conjoints ont le choix entre le fractionnement et la taxation séparée

Source : Commission des Communautés Européennes, 1985, Mémoire sur l'imposition des revenus et l'égalité entre hommes et femmes, COM (84) 655 final, Bruxelles.

J-M Laasman; (1988), L'impôt sur les revenus des personnes physiques dans les pays de la CEE : le cas particulier des revenus professionnels de la femme mariée, Mémoire de fin d'études, U.L.B., Bruxelles.

B. Avantages et inconvénients des différents systèmes d'imposition pour le travail des femmes

a) Le cumul (ou le système d'imposition commune) :

Ce système n'est pas neutre vis-à-vis du travail féminin. En effet, "la femme fait face, à salaire égal, à des taux marginaux plus élevés que ceux qui frappent les célibataires et les hommes mariés" ¹. Ce système d'imposition des revenus favorise la famille traditionnelle (c'est-à-dire le mari qui travaille, la femme qui reste à la maison et des enfants à charge). Il "entraîne dans les circonstances actuelles, une taxation marginale très élevée du second revenu gagné par une famille et il en résultera dans maintes situations un important découragement des femmes à s'insérer dans le marché du travail"².

b) Les systèmes de fractionnement (splitting) et de quotient familial (variante de splitting) :

L'équilibre entre les femmes mariées qui travaillent et les célibataires est quelque peu rétabli. Cependant, "le problème de l'égalité de traitement entre les femmes qui travaillent à l'extérieur et les autres n'est pas résolu" ¹. Ces systèmes ne sont pas neutres vis-à-vis du travail des femmes, ils le défavorisent !

c) Le décumul (ou la taxation séparée) :

Les revenus du couple sont taxés séparément. Ce système est parfaitement neutre vis-à-vis du travail féminin.

d) Conclusions :

"Le système le plus neutre à l'égard du principe de l'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins est la taxation séparée, en ce sens qu'une femme mariée ne paiera pas plus ou moins d'impôts du fait qu'elle est mariée. L'effet de la progressivité dans le système fiscal peut néanmoins être soulagé dans le système de splitting ou du quotient familial. Selon les systèmes existants de taxation séparée, une femme mariée paie bien sûr plus ou moins que son mari en fonction de la répartition des abattements, mais elle paiera les mêmes impôts qu'une femme isolée" ³.

¹ MEULDERS D., SIX J.L., VAN WOUWE M., "Effets des systèmes d'imposition des revenus sur l'offre de travail des femmes", Cahiers Economiques de Bruxelles, n° 95, 1982 .

² Commission des Communautés européennes, Memorandum sur l'imposition des revenus et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, COM (84) 695 final, 1984 , p. 3.

³ Commission des Communautés européennes, Memorandum sur l'imposition des revenus et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, COM (84/695) fiscal, 1984 , p. 16.

C. Fiscalité et mobilité

TABLEAU 14. Les systèmes d'imposition en Europe et leurs influences sur l'offre de travail des femmes et leur mobilité intra-européenne

PAYS	MODE DE TAXATION	INFLUENCE SUR L'OFFRE DE TRAVAIL DES FEMMES	INFLUENCE SUR LA MOBILITE DES TRAVAILLEURS FEMININS
Belgique	Décumul et quotient conjugal	-	-
Allemagne	fractionnement	-	-
Danemark	taxation séparée	0	0
Espagne	cumul	--	--
France	quotient familial	-	-
Grande-Bretagne	cumul	--	--
Grand Duché de Luxembourg	quotient familial	-	-
Grèce	taxation séparée	0	0
Irlande	fractionnement	-	-
Italie	taxation séparée	0	0
Pays-Bas	taxation séparée	0	0
Portugal	cumul	--	--

Signification des symboles : 0 : neutre
 - : défavorable
 -- : très défavorable

Source : DULBEA, 1990

Seul le système de la taxation séparée est neutre vis-à-vis du travail des femmes. Le fractionnement ainsi que le quotient familial ou conjugal sont défavorables et le cumul très défavorable.

L'Espagne, la Grande-Bretagne et le Portugal ont des systèmes fiscaux peu propices au travail extérieur des femmes, par contre le Danemark, la Grèce, l'Italie et les Pays-Bas ont des systèmes fiscaux neutres vis-à-vis de l'offre de travail féminin.

D. Recommandations

Afin de réduire les effets défavorables des systèmes fiscaux sur l'offre de travail des femmes et donc sur leur mobilité intra-européenne, il s'agira de supprimer les mécanismes suivants :

- le cumul pur et simple en général;
- les abattements ou les réductions d'impôts accordées en priorité au mari;
- l'absence d'abattements ou de réductions d'impôts pour les frais de garde d'enfants et d'aide domestique lorsque les deux conjoints exercent une activité professionnelle;
- l'impossibilité de déclarer ses propres revenus pour le calcul de l'impôt;
- la responsabilité du non-paiement de l'impôt par l'autre conjoint.

SECTION III. LE PROBLEME DES ENFANTS

Il nous a semblé intéressant de grouper en une seule section les problèmes relatifs aux enfants. En effet, à l'heure où de plus en plus de femmes entrent sur le marché du travail, ces problèmes nous ont semblé fondamentaux. Tour à tour, nous envisagerons la question des congés de maternité, ensuite, nous aborderons les problèmes inhérents aux modes de garde d'enfants pour terminer par l'aspect fiscal des frais de garde d'enfants.

A. Les congés de maternité

Tableau 15. Comparaison du congé de maternité dans les 12 pays de la C.E.E.

Congés de maternité		
Période post-natale (semaines)		Paiement
Allemagne	14 semaines dont 6 peuvent être prises avant la date présumée de la naissance (+ 4 pour naissance prématurée et pour plusieurs naissances)	100 % du salaire
France	16 semaines dont 6 avant la naissance (+ 2 à 4 semaines pour cas "pathologiques" et + 10 semaines à partir du 3ème enfant)	90 % du salaire
Italie	12 (+ 8 avant la naissance)	80 % du salaire
Pays-Bas	12 (dont 6 avant la naissance)	100 % du salaire
Belgique	8 à 14 semaines (6 semaines peuvent être prises avant ou après l'accouchement)	100 % du salaire pendant 1 à 4 semaines et ensuite 60 % + 20 % alloués aux femmes dont le revenu est bas
Luxembourg	16 semaines dont 8 avant la date présumée de l'accouchement (+ 4 pour une naissance prématurée ou pour plusieurs naissances)	100 % du salaire
Royaume-Uni	40 (NB : au sens technique, il ne s'agit pas d'un congé de maternité)	6 semaines à 90 % du salaire et une somme forfaitaire allouée pendant 12 semaines. Une partie est payée durant la période prénatale
Irlande	14 semaines (dont 4 semaines avant la naissance)	70 % du salaire mais les 4 semaines de congé supplémentaires ne sont pas rémunérées
Danemark	28 (dont éventuellement 4 avant la naissance)	90 % du salaire mais un plafond maximal a été fixé
Grèce	14 (dont 7 avant la naissance)	100 % du salaire
Portugal	18 (dont 6 avant la naissance)	100 % du salaire
Espagne	Au total 14 semaines de congé avant et après l'accouchement et la mère décide de la répartition	75 % du salaire

Source : MOSS, P., (1988), Children and Equality of Opportunity, Commission of the European Communities, V/745/88 EN, pp. 20-22.
et Center for Research on European Women (CREW) and Mc. LOONE J., O' LEARY M., (1990), "Infrastructures and Women's Employment", CEC, V/174/90-EN.

La majorité des pays de la Communauté Européenne offrent des congés de maternité et certaines formes de congés parentaux. Toutefois l'accès à de tels droits et les conditions de paiement varient énormément d'un pays à l'autre de la Communauté posant la question de l'égalité d'accès au marché du travail et de l'égalité face à la mobilité des travailleurs féminins dans la Communauté Européenne.

"Le congé payé de maternité le plus long est celui du Danemark où une mère peut prendre un total de 28 semaines [...]. Dans les autres pays de la Communauté, les congés payés de maternité varient de 14 à 18 semaines sauf aux Pays-Bas où le congé de maternité n'est que de 12 semaines. Bien que tous les pays aient des règles d'admission pour l'accès au congé maximum de maternité, le Royaume-Uni est le seul pays où les femmes doivent avoir travaillé de manière continue pendant au moins deux ans pour pouvoir bénéficier du congé. De plus, elles n'ont aucune garantie de retrouver le même travail [et] elles doivent accepter les alternatives proposées par l'employeur. [Quant à] l'Irlande, c'est le seul pays où les femmes qui travaillent moins de 18 heures par semaine sont complètement exclues des bénéfices du congé de maternité" ¹.

Ces différences peuvent constituer autant d'obstacles à la libre circulation des travailleurs féminins. En effet, on imagine les difficultés que pourrait rencontrer une femme désirant avoir des enfants et travaillant au Danemark pour qui il serait vraiment peu aisé (au vu du système de protection de la maternité) de se rendre au Royaume-Uni exercer une activité professionnelle.

B. Les modes de gardes d'enfants

Actuellement, réunir les qualités de mère et de travailleur peut poser d'énormes problèmes. Sans être exhaustif, les raisons suivantes peuvent expliquer l'importance actuelle des difficultés que rencontrent les mères qui travaillent.

1. Pour diverses raisons (la crise économique, le désir de plus d'indépendance...) on assiste depuis de nombreuses années à l'augmentation continue des taux d'activité féminin dans les différents pays de la Communauté.

2. Une part très importante des responsabilités familiales et de gardes d'enfants incombe aux mères de famille plutôt qu'aux pères.

¹ Center for Research on European Women (CREW) and Mc. LOONE J., O' LEARY M., "*Infrastructures and Women's Employment*", CEC, V/174/90 EN, 1990, (Traduction française effectuée par nos soins).

3. Le marché du travail européen est typiquement masculin, et les responsabilités familiales n'y sont pas reconnues !

De ce qui précède, on peut déduire que "l'adéquation des modes de garde d'enfants, en particulier de ceux dont les parents travaillent, est fondamentale..."¹.

Malheureusement, "... l'offre ne répond pas à la demande et les familles, souvent les plus démunies doivent recourir à des solutions dont la qualité reste à démontrer"².

On conçoit donc l'importance des modes de garde d'enfants, d'autant plus que le problème de garde d'enfants se révèle de plus en plus une cause majeure d'inégalité vis-à-vis des femmes.

De ce fait, on a assisté, dans la Communauté Européenne, au développement des modes de garde d'enfants. Celui-ci s'est fait de manière très variable dans les différents pays européens. Le tableau 16 nous en donne un aperçu.

1 Commission des Communautés européennes, Communication de la Commission sur les politiques familiales, COM (89) 363 final, Bruxelles, Août 1989, p. 12.

2 MOSS Peter, "*Children and Equality of Opportunity*", Commission of the European Communities, V/746/88-EN, 1988.

**TABLEAU 16. Services garde enfants C.E.E.
(Financés par Services Publics)¹**

Pays	Enfants de 0 à 3 ans 2 ans			Enfants de 3 à 6 ans
	Public-cible	Heures ouverture	Couverture	Couverture
D	Parents Trav.	12 h.	3 %	74 %
F	Parents Trav.	12 h.	20 à 25 %	95 %
IRL	Fam. mono.-P. <i>priorités soc.</i>	7 h./j.	< 1 %	52 %
NL	Parents Trav.	6 h. - 12 h - 24 h	1 à 2 %	75 %
B	Parents Trav.	12 - 24 h.	13,5 % *	95 %
L	Parents Trav.	12 h.	< 1 %	48 %
GB	Fam. mono.-P. <i>Priorités soc.</i>	12 h.	2 %	44 %
I	Parents Trav. <i>Handicaps</i>	12 h	5 %	88 %
DK	Parents Trav.	12 h.	44 %	87 %
GR	Parents Trav.	7 h./j.	1 %	62 %
P	Parents Trav.	12 h.	4 %	25 %
LS	Parents Trav.	12 h.	?	66 %

* Belgique	Région bruxelloise	Région wallonne	Région flamande	Royaume
Total < 3 ans	20,5	10,5	13,9	13,5
Total < 3 ans mère/mono-p. travaille	46,1	24,2	29,9	29,7

Source : HUMBLET, P., (1989), Accueil des enfants et égalité des chances : un programme des Communautés Européennes" in Revue du Travail, janvier-février-mars.

¹ On trouvera en annexe un tableau exhaustif concernant les services de garde d'enfants dans les pays de la Communauté, issu de PHILLIPS A. et MOSS P., "Qui prend soin des enfants de l'Europe?", C.E.E., 1988.

On remarquera que dans la majorité des pays de la Communauté, le public-cible est constitué par les familles dont les parents travaillent sauf en Irlande et en Grande-Bretagne où il s'agit de familles mono-parentales et de priorités sociales.

Un critère d'accessibilité (les heures d'ouverture) a été retenu pour les différents pays. En général, les services de garde d'enfants sont ouverts 12 heures par jour sauf en Irlande et en Grèce où ils ne sont accessibles que durant 7 heures. Dans certains cas (Belgique et Pays-Bas) ils peuvent être ouverts pendant 24 heures. Ces différences peuvent constituer autant d'entraves à la libre circulation des travailleurs féminins dans la Communauté.

Le taux de couverture des services subventionnés est relativement peu élevé lorsqu'il s'agit des enfants de 0 à 3 ans. En effet, mis à part le Danemark (44 %), la France (20 à 25 %) et dans une moindre mesure la Belgique (13,5 %), le taux de couverture est inférieur à 5 % et en Irlande et au Luxembourg, il est même inférieur à 1%.

Par contre, lorsqu'il s'agit d'enfants de 3 à 6 ans, le taux de couverture est souvent très élevé (plus de 50 % et même 95 % en Belgique et en France), les exceptions étant constituées par la Grande-Bretagne (44 %) et le Portugal (25 %).

En fait, cela signifie que les services de garde d'enfants de 0 à 3 ans sont surtout assurés par des organismes privés non-subventionnés par les services publics. A l'opposé, les services de garde d'enfants de 3 à 6 ans financés par les Services Publics couvrent l'essentiel de la demande (parfois jusqu'à 95 %). En dehors des services de garde d'enfants subventionnés par les Services Publics, on trouve ceux organisés par les collectivités locales, par des particuliers ou parfois aussi par des entreprises.

De toute façon, la situation varie fortement d'un pays européen à l'autre, et si l'on veut assurer une parfaite liberté de circulation des travailleurs, il est évident que, vu l'importance des problèmes de garde d'enfants que connaissent nombre de travailleurs féminins, une certaine harmonisation des systèmes s'avère fondamentale.

C. Fiscalité et garde d'enfants

Le tableau 17 nous donne un aperçu de la situation dans les 12 pays de la Communauté.

Tableau 17. Fiscalité et garde d'enfants

PAYS	FISCALITE ET GARDE D'ENFANTS
BELGIQUE (1990)	<ul style="list-style-type: none"> - Réduction d'impôt par enfant à charge. - Les frais de garde d'enfants en bas âge (3 ans maximum) sont déductibles à concurrence de 80 %, dans le chef du conjoint qui a le revenu le plus élevé, pour autant que lesdits frais soient versés à des institutions ou à des gardiennes reconnues par l'Office National de la Naissance et de l'Enfance.
RFA	<ul style="list-style-type: none"> - Abattement pour enfants à charge dans certaines circonstances. - Les familles monoparentales bénéficient d'un abattement au titre de frais d'entretien d'enfants.
DANEMARK	Les frais entraînés par le travail à l'extérieur des 2 conjoints ne sont pas déductibles.
ESPAGNE	Les frais de garde d'enfants, même si les 2 conjoints travaillent, ne sont pas déductibles.
FRANCE	Les dépenses nécessitées par la garde d'enfants lorsque les 2 conjoints exercent une activité professionnelle sont déductibles dans la limite de 10.000 FF par an et par enfant sans pouvoir dépasser le montant des revenus professionnels nets.
GRANDE-BRETAGNE	Il n'y a pas de déduction pour frais de garde d'enfants.
GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG	Un abattement pour charges extraordinaires du chef de frais de garde d'enfants est accordé . L'abattement est fixé à 18.000 FL par an ou 1.500 FL par mois entier.
GRECE	<ul style="list-style-type: none"> - Abattement pour enfants à charge. - Les frais de garde d'enfants sont déductibles si l'épouse exerce une activité professionnelle.
IRLANDE	<ul style="list-style-type: none"> - Abattement pour enfants à charge. - Les frais supplémentaires entraînés par le travail à l'extérieur des 2 conjoints ne sont pas déductibles.
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> - Abattement pour enfants à charge. - Les frais supplémentaires entraînés par le travail à l'extérieur des 2 conjoints ne sont pas déductibles.
PAYS-BAS	Les dépenses encourues pour frais de garde d'enfants peuvent faire l'objet d'une déduction pour autant que ces dépenses dépassent, au cours d'une année 10 % du revenu brut . Cette déduction, plafonnée à 33.000 florins n'est accordée qu'aux familles monoparentales.
PORTUGAL	Les frais supplémentaires entraînés par le travail à l'extérieur des 2 conjoints ne sont pas déductibles.

On remarquera que certains pays n'accordent aucune réduction d'impôt pour frais de garde d'enfants (Danemark, Espagne, Grande-Bretagne, Irlande, Italie, Portugal). Toutefois, cela ne signifie pas que ces différents pays n'aident pas dans une certaine mesure les parents qui travaillent.

En effet, "en Europe, la principale forme d'aide gouvernementale accordée aux services de garde se fait sous la forme d'une subvention de l'offre (c'est-à-dire directement ou indirectement des services) et non celle de la demande (exemple : exonération d'impôt sur le coût de la garde pour les parents). Quelques pays connaissent un système mixte (Pays-Bas, Luxembourg, France et Belgique), mais aucun d'entre eux n'a adopté un système unique de subvention de la demande (conscients qu'un marché libre ne peut garantir la protection de l'enfant et l'évolution des normes de qualité)¹". Encore une fois, l'hétérogénéité des différents systèmes et le niveau différent de leur efficacité entravent la libre circulation des travailleurs féminins dans la Communauté.

D. Recommandations

Différentes recommandations peuvent être faites en vue d'éliminer les entraves à la libre circulation des travailleurs féminins causées par le fait d'être mère de famille.

a). Recommandations concernant les congés de maternité

- Une directive européenne devrait être prise en vue d'harmoniser les différents systèmes nationaux tant du point de vue de la durée du congé que des conditions d'accès au bénéfice de celui-ci;

- Donner au travailleur féminin l'assurance de retrouver son emploi après son congé de maternité;

- Faire en sorte que prendre un congé de maternité n'ait pas d'influence sur la carrière future de la mère.

¹ HUMBLET P. (1988), op. cit., p. 20.

b). Recommandations concernant les modes de garde d'enfants

- "Envisager la question de la garde d'enfants en termes de "continuité" : il faut que les femmes qui travaillent puissent utiliser des services d'accueil de leurs enfants pendant les heures où elles sont indisponibles, et ce quel que soit l'âge de ces derniers" ¹;

- "Envisager la question sous l'angle de la "cohérence" : on se rend compte qu'il y a des ruptures, des cloisonnements, des contradictions, voire de la concurrence entre divers systèmes d'accueil qui sont dus à la multiplicité des possibilités d'accueil pour les enfants à un âge donné (école/garderie extra-scolaire/plaines de jeux/grands-parents...) ou d'un âge à l'autre (passage entre différentes structures lorsque l'enfant grandit)" ²;

- Mener une campagne pour le partage plus équitable des tâches familiales entre les époux;

- Réorganiser le marché du travail en tenant mieux compte des responsabilités familiales;

- Prendre une directive qui viserait à harmoniser les différents systèmes de garde d'enfants et qui permettrait une meilleure harmonisation entre les 12 pays européens.

c). Recommandations concernant la fiscalité et les frais de garde d'enfants

- Harmoniser les différents systèmes fiscaux des 12 pays de la Communauté en vue notamment de ne pas entraver l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes mariées.

¹ HUMBLET P. (1989), op. cit., p. 18.

² HUMBLET P. (1988), op. cit., p. 18.

SECTION IV. SECURITE SOCIALE EN EUROPE ET MOBILITE DES TRAVAILLEURS FEMININS

A. La réglementation sur la sécurité sociale des personnes qui se déplacent dans la Communauté Européenne

La réglementation sur la sécurité sociale est d'une importance capitale pour les personnes qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté Européenne. On imagine en effet mal une libre circulation effective des personnes sans mesures visant à assurer aux migrants le maintien du droit aux prestations dans le domaine de la sécurité sociale.

Dès l'instauration de la Communauté Européenne, traités et règlements ont tenté d'aplanir les problèmes de sécurité sociale pouvant entraver la libre circulation des travailleurs.

a) L'article 51 du Traité de Rome :

L'article 51 du Traité de Rome pose les bases du principe en vigueur pour la sécurité sociale des travailleurs migrants.

D'après cet article, "le conseil, statue à l'unanimité sur la proposition de la Commission, adopte dans le domaine de la sécurité sociale les mesures nécessaires, pour l'établissement de la libre circulation des travailleurs, en instituant notamment un système permettant d'assurer aux travailleurs migrants et à leurs ayants droit :

- la totalisation, pour l'ouverture et le maintien du droit aux prestations ainsi que pour le calcul de celles-ci, de toutes périodes prises en considération par les différentes législations nationales;

- le paiement des prestations aux personnes résidant sur le territoire des Etats membres".

L'article 235 du Traité permet, quant à lui, d'inclure dans le système de coordination communautaire des régimes de sécurité sociale, les travailleurs non salariés, c'est-à-dire ceux visés par les articles 52 à 59 du Traité de Rome. (cf. supra).

b) Les règlements n° 3 et 4 ¹ :

Dès le 1er janvier 1959, deux règlements communautaires (les numéros 3 et 4) ont permis une ébauche de coordination des systèmes de sécurité sociale applicables aux seuls travailleurs salariés migrants et aux membres de leur famille.

"Les règlements se substituent aux accords bilatéraux ou multilatéraux précédemment en vigueur entre les Etats membres".

A cette époque, l'hétérogénéité des systèmes de sécurité sociale des Etats membres de la Communauté était de mise, notamment en ce qui concernait le niveau des prestations, les modes de financement et de gestion ainsi que les structures. Il était donc presque impossible "... d'instaurer des règles communes pour des systèmes aussi différents que le système danois qui, dans presque toutes les branches, offre un droit personnel aux prestations à tous les résidents, sans relation avec les cotisations ou l'emploi et financé presque exclusivement par des fonds publics, et le système italien, organisé en priorité au bénéfice des travailleurs, où le droit aux prestations et leur montant sont fonction de la durée de l'assurance. Quant aux systèmes des autres Etats membres, ils présentent à peu près toutes les variations possibles de ces deux conceptions de base" ².

Toutefois, trois principes généraux furent mis en oeuvre en vue de la coordination des différents régimes de sécurité sociale, à savoir, l'égalité de traitement, la totalisation et l'exportation des droits.

c) Les règlements 1408/71 et 574/72 :

Ces deux règlements s'appliquaient, à l'origine, aux régimes de sécurité sociale relatifs aux travailleurs salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

En 1982, les règlements 1390/81 et 3795/81 ³ ont étendu les règlements 1408/71 et 574/72 aux travailleurs non salariés et à leur famille. "Cette protection sociale, qui représente un instrument fondamental de la libre circulation des travailleurs est assurée par l'application des principes suivants :

¹ Journal Officiel des Communautés européennes du 16 décembre 1958.

² A. COEFFARD, "La réglementation sur la sécurité sociale des personnes qui se déplacent dans la Communauté européenne", Revue internationale du travail, volume 121, n° 3, mai-juin 1982.

³ Journal Officiel des Communautés européennes n° 2378 du 31 décembre 1981.

1. Le travailleur migrant est assujéti au système de sécurité sociale de l'Etat membre dans lequel il travaille;

2. Il a droit aux mêmes prestations que les nationaux de cet Etat membre;

3. Il bénéficie aussi des prestations lorsque lui-même ou sa famille réside ou séjourne sur le territoire d'un autre Etat membre;

4. Il bénéficie de la continuité de sa carrière d'assurance grâce à la totalisation des périodes d'assurance accomplies dans tous les Etats membres. [Il ne s'agissait donc pas] de créer un régime de sécurité sociale communautaire distinct pour les travailleurs migrants, mais de mettre en place des mécanismes juridiques qui permettent d'appliquer les législations des Etats membres dans le respect de ces principes" ¹.

B. La réglementation relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale

Assurer la libre circulation des travailleurs féminins dans la Communauté, ou du moins ne pas l'entraver, est impossible si certains systèmes nationaux de sécurité sociale présentent des inégalités vis-à-vis des femmes.

Toutefois, malgré l'importance des inégalités de traitement en matière de sécurité sociale, ce n'est que dernièrement que les textes décisifs concernant ces problèmes ont été rédigés. La 1ère directive déterminante relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale est la directive n° 79/7 du 15 décembre 1978 ².

Cette directive applique le principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale dans les domaines suivants :

"a) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants :

- maladie,
- invalidité,
- vieillesse,
- accident du travail et maladie professionnelle,
- chômage;

¹ Annette BOSSCHER, "La coordination des régimes de sécurité sociale dans la Communauté", Institut Européen de sécurité sociale, Porto, Octobre 1989.

² Journal Officiel des Communautés européennes, n° L6 du 10 janvier 1978.

b) aux dispositions concernant l'aide sociale, dans la mesure où elles sont destinées à compléter les régimes sous a) ou à y suppléer" ¹.

D'autre part, "1. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toutes discriminations fondées sur le sexe, soit directement soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne :

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre de conjoint et pour personne à charge et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

2. Le principe de l'égalité de traitement ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité ²."

Toutefois, il est utile de préciser que cette directive ne lie pas les Etats membres en ce qui concerne certains points délicats :

- la fixation de l'âge de la retraite;
- l'octroi d'avantages aux personnes qui ont élevé des enfants;
- l'acquisition de droits aux prestations à la suite des périodes d'interruption de l'activité professionnelle dues à l'éducation des enfants;
- l'octroi de droits aux prestations au titre de droits dérivés de l'époux;
- l'octroi de majoration de prestations à long terme pour l'époux à charge.

"Il est clair que ces restrictions sont sérieuses car elles touchent des domaines sensibles où se rencontrent les inégalités les plus fortes ³."

Par la suite, la directive n° 86/378 du 24 juillet 1986 a étendu l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes aux régimes professionnels de sécurité sociale et ce, que l'affiliation y soit obligatoire ou facultative.

¹ Article 3, alinéa 1 de la directive 79/7 du 19 décembre 1978.

² Article 4 de la directive 79/7 du 19 décembre 1978.

³ BROCAS A.M., CAILLOUX A.M., OGET V., *"Les femmes et la sécurité sociale. Le progrès de l'égalité de traitement"*, B.I.T., Genève, 1988, p.13.

"Ce sont notamment les régimes institués par des conventions collectives au niveau de l'entreprise, de la branche d'activité ou du secteur, les régimes d'entreprise créés par les employeurs, par l'intermédiaire d'une compagnie d'assurances, le cas échéant, et les régimes créés dans certaines professions non salariées. Quant aux branches de la protection, la directive vise les mêmes régimes (professionnels cette fois !) que la directive précédente [la n° 79/7] ¹."

Un exemple d'inégalité vis-à-vis des femmes dans les régimes européens de sécurité sociale : le cas de l'âge légal de la retraite.

Vu la complexité des différents systèmes européens de sécurité sociale, et le temps imparti à cette recherche, il nous était matériellement impossible de mener une étude exhaustive et approfondie de l'inégalité entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale. Toutefois, nous avons tenu à donner un exemple d'inégalité entre les hommes et les femmes exerçant une influence négative sur la mobilité du travailleur féminin; il s'agit des différences en ce qui concerne l'âge de la retraite. Nous avons vu supra (cf point B) que la directive n° 79/7 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ne lie pas les Etats membres en ce qui concerne certains points. C'est ainsi, que les différences dans la fixation de l'âge de la retraite pour les hommes et les femmes peuvent subsister.

¹ BROCAS A M., CAILLOUX A M., OGET V., op. cit, p.13.

Ces différences interviennent à un double niveau : 1° Dans un même pays, où l'âge de la retraite est différent pour les hommes et pour les femmes.

2° Dans l'Europe des douze, où l'âge de la retraite peut différer d'un pays à l'autre.

Tableau 18. Age légal de la retraite dans les pays de la CEE

PAYS	HOMMES	FEMMES
BELGIQUE	65	60
DANEMARK	67	67
R.F.A.	63-67 (En principe 65)	63-67 (En principe 65)
GRECE	65	60
ESPAGNE	65	65
FRANCE	60	60
IRLANDE	66 ou 65	66 ou 65
ITALIE	60	55
LUXEMBOURG	65	65
PAYS-BAS	65	65
PORTUGAL	65	62
ROYAUME-UNI	65	60

Source : Commission des Communautés Européennes (1989), "Tableaux comparatifs des régimes de sécurité sociale", 15^{ème} édition.

On remarque que partout, l'âge légal de la retraite des femmes est inférieur ou égal à celui des hommes. Généralement, cette situation est présentée comme un avantage pour les femmes et tendrait à corriger certaines difficultés éprouvées par celles-ci : il s'agirait alors de compenser la double journée des femmes (ménagère et professionnelle), de supprimer la difficulté qu'ont les femmes à trouver du travail après un certain âge ...

Toutefois, on peut se demander si la fixation d'un âge de la retraite plus bas pour les femmes est réellement, à l'heure actuelle, un avantage.

1° La carrière professionnelle des travailleurs féminins est raccourcie, ce qui peut constituer un handicap. Ceci est vrai surtout si le calcul du montant de la pension se fait sur la base de la rémunération du travailleur.

2° En période de crise, les travailleurs qui arrivent à l'âge de la retraite sont souvent poussés à prendre leur pension de manière anticipée, soit pour libérer leur emploi, soit pour éviter un licenciement. De ce fait, les femmes, connaissant un âge de la retraite plus bas, seraient également les premières écartées de la vie professionnelle.

On comprendra donc que cette hétérogénéité, en ce qui concerne l'âge légal de la retraite, puisse constituer une entrave à la libre circulation des travailleurs féminins.

SECTION V. PREPARATION A LA LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS

A. L'équivalence des diplômes

Le principe de la libre circulation des travailleurs implique la reconnaissance des diplômes dans la Communauté Européenne. En effet, sans celle-ci, les Etats membres pourraient opposer aux travailleurs de la Communauté des conditions de diplômes ou de qualifications prévues pour les nationaux et de cette manière, exclure pratiquement les travailleurs des autres pays européens du marché national du travail.

C'est pourquoi différentes directives ont été adoptées en vue d'assurer la reconnaissance mutuelle des diplômes dans la Communauté Européenne. On peut citer les directives concernant la reconnaissance mutuelle des diplômes de médecine (1975 et 1986), des infirmiers (1977), des dentistes (1975), des vétérinaires (1978), de pharmaciens (1986), de coiffeurs (1982) et des architectes (1985).

Récemment, dans le but de converger vers un système général de reconnaissance des diplômes, le Conseil de la Communauté Européenne a pris une directive. Il s'agit de la directive n° 89/48 du 21 décembre 1988 ¹ qui "... permet à un ressortissant d'un Etat membre, qui a acquis sa qualification professionnelle à la suite d'une formation de trois ans au moins après l'accomplissement des études secondaires, de pouvoir exercer une activité professionnelle dans un autre Etat membre, lorsque l'accès à cette activité et / ou son exercice sont soumis au respect de conditions de qualifications tant techniques que morales. Une fois en vigueur, ce système devrait donc permettre l'accès à toutes les professions réglementaires en dehors de celles visées par les directives spécifiques, sauf à celles qui participent à l'exercice de l'autorité publique. (Article 55 du Traité CEE) ou sont couvertes par l'article 48, 54 du Traité" ².

B. La correspondance des qualifications

En vue d'élargir les possibilités de mobilité intra-européenne des travailleurs, il peut être intéressant de rechercher la correspondance des qualifications. Cela permettrait aux travailleurs de mieux utiliser leurs qualifications en vue notamment d'accéder à un emploi approprié dans un autre Etat membre.

¹ Journal Officiel des Communautés européennes n° 219/16 du 24 janvier 1989.

² Commission des Communautés européennes, "*La dimension sociale du marché intérieur*" in Europe sociale (Numéro spécial), Luxembourg, 1988, P. 27.

Dans cette optique, le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) procède régulièrement à une comparaison des qualifications de formation professionnelle pour arriver à une correspondance des qualifications.

Le CEDEFOP réalise également un répertoire communautaire des profils professionnels qui servira de cadre de référence pour la comparaison des qualifications.

C. Catégories de travailleurs où la mobilité est peu favorisée

En vue d'améliorer la mobilité des travailleurs (tant masculin que féminin), il semble indispensable d'aplanir les difficultés que rencontrent certaines catégories de travailleurs ou de futurs travailleurs. Tour à tour, nous passerons en revue les problèmes rencontrés par les étudiants (futurs travailleurs), les fonctionnaires ou personnes assimilées et les travailleurs bénéficiant de régimes complémentaires de sécurité sociale.

a) Les étudiants

Dès qu'un étudiant n'est pas, en même temps, travailleur ou membre de la famille d'un travailleur migrant, il est exclu de la "coordination communautaire" des régimes de sécurité sociale. Il est évident que cela va à l'encontre des différents programmes communautaires tendant à favoriser la mobilité des étudiants (Erasmus ...).

b) Les travailleurs des services publics

L'article 48, §4, du Traité instaurant la Communauté Economique Européenne dispose que les principes de la libre circulation des travailleurs ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.

De ce fait, fonctionnaires ou personnes assimilées sont exclues du champ d'application de la coordination communautaire des régimes de sécurité sociale. Au moment de la création de la Communauté Européenne, cette situation pouvait se justifier. "Actuellement, une double évolution est en cours.

1° D'une part, le décloisonnement des moyens et des marchés de la recherche devient la condition même du progrès de celle-ci. Les chercheurs sont donc invités à mener leurs travaux dans un cadre élargi, à collaborer avec des chercheurs étrangers, à se déplacer dans d'autres Etats membres. [...] Cette évolution met évidemment en cause les conceptions traditionnelles concernant les emplois dans l'administration publique, dans la

mesure où une partie des chercheurs et des enseignants relèvent, dans certains Etats membres, du secteur public.

2° D'autre part, la Cour de Justice a interprété de façon restrictive la portée de l'exception de l'article 48, §4 du Traité CEE. Selon cette interprétation, le principe de la libre circulation retrouve sa pleine efficacité chaque fois que les emplois considérés n'impliquent ni l'exercice de la puissance publique, ni la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat. Or, tel est le cas de très nombreux emplois relevant non seulement de la recherche mais aussi de l'enseignement, des services de santé et de tout le secteur commercial géré en service public (transport, distribution d'électricité, de gaz, ...)" ¹.

A la lumière de cette évolution, il est clair qu'une limitation précise de l'article 48, §4 s'impose. Cela peut être d'une importance capitale pour la mobilité transnationale des travailleurs féminins de la Communauté, lorsque l'on sait l'importance de leur part relative dans l'enseignement ou, encore, dans les services de santé relevant du secteur public.

c) Les travailleurs bénéficiant de régimes complémentaires de sécurité sociale.

Il s'agit des régimes complémentaires de sécurité sociale mis en place par des conventions au niveau du secteur ou de l'entreprise.

Les avantages accordés par ces régimes complémentaires ne sont, actuellement, pas transférables d'un pays à l'autre de la Communauté, ce qui constitue évidemment un frein à la libre circulation des travailleurs. De plus, il faut noter que ce type de protection concerne surtout les cadres et que ceux-ci seront sans doute amener à "bouger" dans l'Europe de demain. Il semble donc capital de trouver des solutions au manque de coordination des régimes conventionnels de protection sociale.

¹ BOSSCHER Annette, "*La coordination des régimes de sécurité sociale dans la Communauté*", Institut Européen de Sécurité Sociale, Porto, Octobre 1989.

D. Les programmes communautaires favorisant, directement ou indirectement, la mobilité des travailleurs

Sans être exhaustifs, nous avons tenu à reprendre quelques programmes mis sur pied par la Communauté Européenne et qui, de manière directe ou indirecte, peuvent influencer positivement la mobilité des travailleurs (tant masculins que féminins).

Il s'agit de programmes qui, soit s'adressent à des étudiants (futurs travailleurs) ou à des jeunes travailleurs et visent à favoriser "leur mobilité" transeuropéenne (point 1), soit s'adressent à des travailleurs, indépendamment de leur âge, en vue également de favoriser leur mobilité (point 2).

a) Les programmes s'adressant aux jeunes, aux étudiants et aux jeunes travailleurs :

- ERASMUS : (European Community Action Scheme for the Mobility of University Students)

Il s'agit d'un programme de la Communauté Européenne visant à améliorer la mobilité des étudiants universitaires et à accroître la "dimension européenne" de leur formation. De plus, dans le cadre de ce programme, différentes actions sont menées dans le but d'étendre la reconnaissance mutuelle des diplômes.

- LINGUA :

Ce programme vise à promouvoir la connaissance des langues étrangères dans la Communauté Européenne. Il s'adresse aux étudiants, mais aussi aux enseignants ainsi qu'à tous les travailleurs. Il est évident qu'une meilleure connaissance des langues communautaires favorisera la mobilité européenne de travailleurs.

- PETRA :

Il s'agit d'un réseau européen d'initiatives de formation professionnelle pour les jeunes après leur scolarité obligatoire. Des initiatives de partenariats transnationaux sont prises régulièrement. Ce programme prévoit également une coopération intra-européenne dans le domaine de la recherche.

- COMETT :

Ce programme tend à favoriser les coopérations entre les universités et les entreprises en matière de hautes qualifications dans le domaine des nouvelles

technologies. Il s'adresse aux étudiants de l'enseignement supérieur et au personnel des entreprises. Des étudiants sont notamment placés dans des entreprises d'un autre Etat membre, ce qui peut favoriser leur mobilité future en tant que travailleur.

- Programme jeunesse pour l'Europe :

S'adressant à des jeunes de 15 à 25 ans, le programme tend à améliorer et à intensifier les échanges intra-européens.

- YES : (Youth Exchange Scheme)

Ce programme s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans et favorise les échanges à travers les pays de la Communauté.

- Programme Echange de jeunes travailleurs :

S'adressant aux jeunes travailleurs ou aux chômeurs de 18 à 28 ans, ce programme vise à leur offrir une formation et une expérience dans un autre Etat membre.

La troisième phase de ce programme a comme priorité d'offrir des chances égales aux hommes et aux femmes et la Commission veillera à ce que les jeunes hommes et les jeunes femmes soient représentés de manière équitable.

- TEMPUS :

Ce programme récent vise à encourager les échanges entre l'université et les entreprises d'Europe de l'Est et des partenaires dans au moins deux pays de la Communauté Européenne ainsi que l'échange d'enseignants, d'étudiants et d'administrateurs d'université de l'Est et de l'Ouest. Ce programme qui n'est pas limité à l'Europe des 12 est intéressant eu égard à la situation actuelle dans les pays de l'Est.

b) Les programmes visant à favoriser la mobilité de tous les travailleurs :

- SCIENCE :

Ce programme tend à stimuler la coopération internationale dans le domaine de la recherche et à favoriser les échanges nécessaires aux chercheurs européens. A long terme, on prévoit que 5 % des chercheurs communautaires seraient inclus dans les réseaux de coopération et d'échange.

- EUROTENET :

Il s'agit d'un programme de travail sur la formation professionnelle aux nouvelles technologies de l'information. Un réseau européen de projets relatifs à la formation initiale et continue en cette manière est instauré de même que la coopération dans le domaine de la recherche est favorisée.

- FORCE :

Au départ, l'objectif de ce programme était de garantir l'accès des travailleurs à la formation continue pendant toute leur vie active. Actuellement, le Parlement européen désire que ce programme soit ouvert aux travailleurs originaires de pays tiers et résidant dans un pays de la CEE, ce qui peut influencer la mobilité future des travailleurs.

- IRIS :

Il s'agit du réseau européen de programmes de formation pour les femmes dans la Communauté visant à développer l'accès des femmes à la formation professionnelle. Il est évident que si les femmes peuvent être en mesure d'acquérir une formation et une qualification plus poussée, elles pourraient mieux affronter le marché européen de 1993 et seraient mieux "armées" face aux difficultés soulevées par la mobilité.

- SEDOC :

Il ne s'agit pas à proprement parler d'un programme communautaire, mais bien d'un système d'échange et de documentation. Sa mission est de promouvoir l'échange des offres et des demandes d'emploi au niveau européen par la coopération entre les administrations nationales chargées de l'emploi dans chacun des pays membres.

- CEDEFOP :

Le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) est un organisme communautaire qui, en vue de la réalisation d'un marché européen du travail, s'est attaché à la concrétisation de nombreuses tâches parmi lesquelles deux ont une importance capitale pour la mobilité future des travailleurs :

1°) la réalisation d'un répertoire des profils professionnels, qui servira de cadre de référence pour la comparaison des qualifications professionnelles;

2°) la mise au point de tableaux comparatifs pour certains secteurs d'activité et la création d'une banque de données en ce qui concerne la correspondance des qualifications.

DEUXIEME PARTIE

ANALYSES ET REFLEXIONS CONCERNANT LES PROBLEMES DE MIGRATION ET DE MOBILITE DES TRAVAILLEURS FEMININS

Cette deuxième partie de l'étude est consacrée à différentes questions relatives aux phénomènes migratoires et à la mobilité des travailleurs féminins. Après le tour d'horizon concernant les dispositifs juridiques et faisant le constat statistique de la situation des femmes migrantes, il convient en effet de présenter quelques perspectives de réflexions et de recherches sur la mobilité féminine.

Notre propos est de privilégier les stratégies des acteurs concernés par ces phénomènes, que ce soient les femmes elles-mêmes mais aussi leur conjoint, ou surtout les entreprises.

Nous reprenons ici le découpage effectué dans la première partie de l'étude sur les trois types de mobilité, en s'appuyant sur la distinction déjà établie entre migration et mobilité.

Les problèmes de **migration traditionnelle des femmes** constituent l'objet du premier chapitre. Les préoccupations actuelles concernant les difficultés d'intégration des travailleurs migrants et de leur famille au sein de tous les pays européens confirment à quel point la question des femmes migrantes est essentielle. Même si des évolutions positives sont observées dans certains pays d'accueil, leurs situations précaires restent préoccupantes, car elles cumulent toujours un double "handicap" sur le marché du travail, en tant que femme et en tant qu'étrangère.

Au contraire, le second chapitre de cette partie est centré sur les **perspectives de mobilité des femmes cadres**, dans l'optique du grand marché européen. En partant de l'analyse des motifs de mobilité résidentielle des couples bi-actifs, nous avons relevé quels étaient les freins persistants à la mobilité géographique et professionnelle des

femmes actives. Articulé aux stratégies des entreprises face à la mobilité de leur personnel, nous avons souligné à quel point les perspectives de mobilité des femmes cadres étaient minces, à l'heure où tous ces grands groupes développent une politique active d'expatriation du personnel le plus qualifié.

Enfin, le troisième chapitre est consacré à la position des **femmes transfrontalières**. Cette forme de mobilité particulière s'inscrit dans une toute autre logique, dans la mesure où elle correspond à une tradition locale, préfigurant "l'éclatement" des frontières européennes. Mais, là encore, la situation des femmes paraît plus défavorable, dans la mesure où elles restent minoritaires dans ces flux, et où surtout, elles occupent - à la différence des transfrontaliers par rapport aux autochtones - des emplois peu qualifiés.

Ces trois cas de figure reflètent clairement la spécificité et l'hétérogénéité des phénomènes de migration / mobilité des femmes. L'analyse des stratégies des acteurs concernés nous offre des perspectives d'action pour améliorer la position des femmes, en intégrant, plus que jamais, des variables sociales, familiales et culturelles aux variables économiques d'analyse du marché du travail.

CHAPITRE I : LES MIGRATIONS TRADITIONNELLES : DIFFICULTES ECONOMIQUES ET SOCIALES DES FEMMES MIGRANTES¹

Au sein des trois types de mobilité qui ont été distingués (mobilité traditionnelle, mobilité des femmes cadres, mobilité transfrontalière), le mouvement principal en termes d'effectif concerne les migrations dites "traditionnelles" des femmes.

Souvent appréhendés en tant que "mobilité forcée" des femmes suivant leurs maris, ces mouvements sont toutefois plus complexes et méritent d'être étudiés. Un détour par l'observation et l'interprétation des grands mouvements migratoires dans un tout premier temps nous apparaît donc nécessaire.

Il nous permet, en effet, en allant du général au particulier, de situer la place exacte des femmes au sein des flux migratoires puis de remettre en cause l'explication habituelle du schéma traditionnel de migration des femmes.

Le découpage plus global de ce travail en deux parties - l'une consacrée à l'étude de la "première génération" de femmes migrantes (flux migratoires de l'après-guerre jusqu'à la fin des années 60), l'autre consacrée à celle d'une "nouvelle vague" (flux migratoires des années 70 et 80) - répond à l'objectif majeur que nous nous sommes fixés : à savoir la mise en évidence d'une **évolution qualitative** du phénomène migratoire des femmes en Europe.

¹ Ce chapitre a été rédigé par Sandrine BENITAH et Cécile ROLLET dans le cadre du D.E.A. Economie des Ressources Humaines de PARIS I, avec la collaboration de Rachel SILVERA, Maître de Conférence de l'Université de PARIS X - SET - PARIS 1

SECTION I - LA MOBILITE DES FEMMES DE LA PREMIERE GENERATION :
UNE ANALYSE DES MIGRATIONS DITES "TRADITIONNELLES"

A. Etude critique des flux et des cycles migratoires

a) Les grands flux migratoires après 45

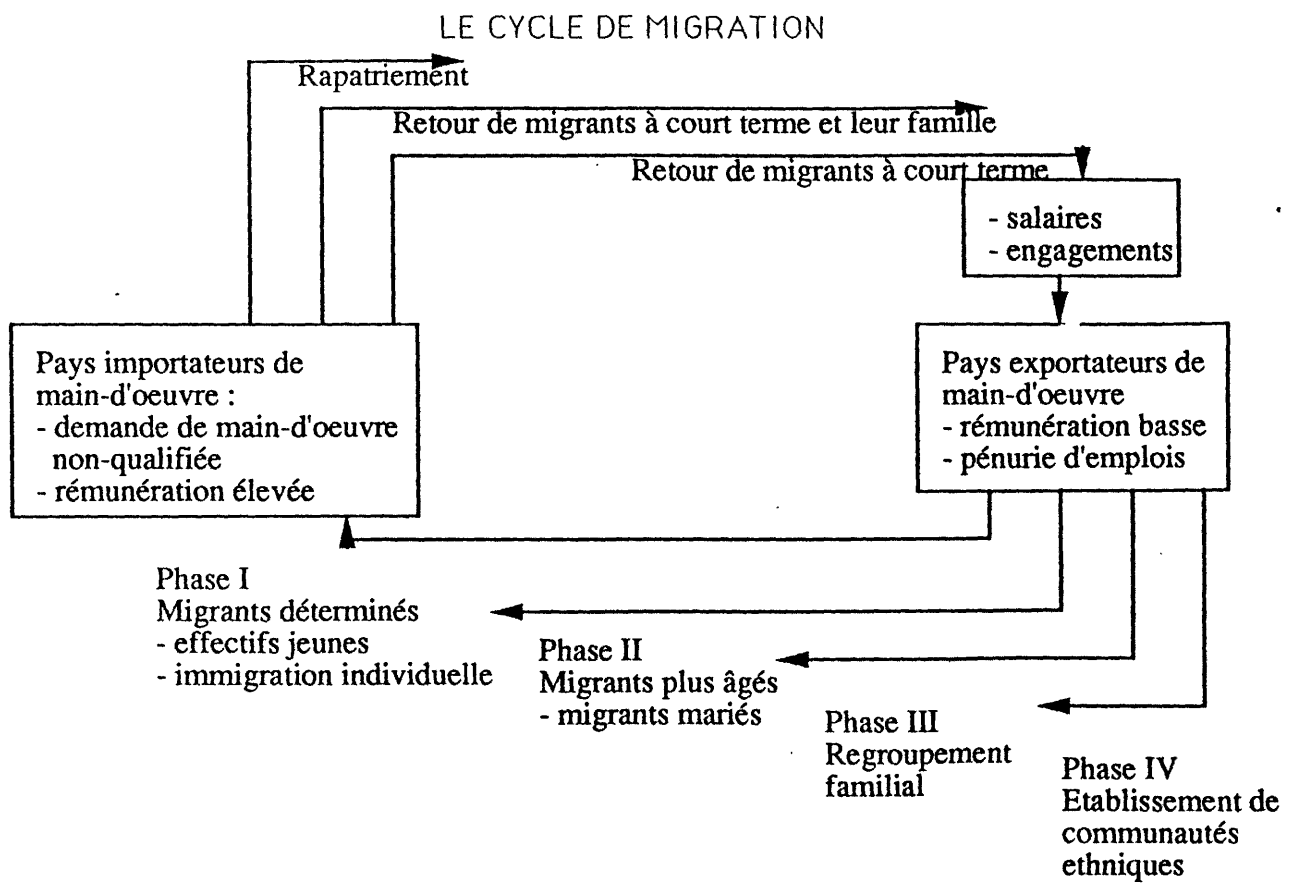
Comme il a été souligné dans l'historique, l'immigration est souvent le fait d'une main-d'oeuvre étrangère répondant à une demande non-satisfaite par les forces de travail nationales.

Ceci est typique pour l'immigration vers certains pays : c'est le cas notamment vers la RFA au début des années 50, où un manque de main-d'oeuvre alors que son développement économique est rapide, va provoquer une augmentation très forte de l'immigration en provenance des pays où la conjoncture économique reste médiocre (Italie, Grèce, Espagne, Turquie, Yougoslavie).

C'est aussi le cas pour l'immigration vers la Belgique de 45 à 74, vers le Royaume-Uni de 46 à 51, vers les Pays-Bas de 51 à 73, vers le Danemark de 68 à 70 et vers la France de 50 à 73, pays où la pénurie de main-d'oeuvre consécutive aux deux guerres mondiales et la nécessité d'une reconstruction du pays poussent l'Etat et les organisations patronales à organiser l'immigration (Italiens, Espagnols, Russes, Polonais et Maghrébins).

b) Remise en cause de la place traditionnelle des femmes au sein du "cycle de migration"

Le schéma des migrations au sein de la CEE montre la création progressive, par le biais de mouvements d'hommes et de femmes, d'une Europe élargie dont l'assise géographique serait plus vaste que les 12 pays de la CEE. Cette Europe élargie serait le cadre du "cycle de migration" mis en lumière par le rapport anglais sur les femmes migrantes. Ce concept du "cycle de migration" est fondé sur le principe que les migrations de main-d'oeuvre traversent des phases différentes ; les femmes migrantes y étant elles aussi soumises (voir ci-joint "Le cycle de migration").



Ainsi les phases II et III de ce schéma sont-elles caractéristiques des migrations familiales ou de femmes mariées venant rejoindre leur mari. Par exemple, la phase 2 illustre la situation des Grecques et Portugaises qui, après 1965, émigraient avec leur mari ; ou encore celle des Italiennes dans les années 70. Il faut noter ici l'importance des législations relatives à l'immigration. On se situe, en effet, dans une période où les pays traditionnellement importateurs de main-d'oeuvre cherchent à endiguer un flot continu de main-d'oeuvre étrangère. Ces pays commencent donc à mettre en oeuvre une politique de limitation de l'immigration, à travers notamment des mesures restrictives concernant le regroupement familial. Les femmes migrantes ayant **anticipé** la plus grande sévérité à venir de la législation ont rejoint massivement leur mari.

Ces deux phases correspondent aux modèles typiques de migration :

- La phase 1 fait apparaître une fonction beaucoup plus typée et remet en même temps en cause l'idée traditionnelle que l'on se faisait de la femme migrante épouse et mère de famille : il s'agit des Irlandaises. En effet, celles-ci émigrent seules et sont souvent jeunes et ce, de tradition historique. Ce mouvement se catalyse en direction de la Grande-Bretagne, pays avec lequel de nombreux liens bilatéraux (du point de vue de la circulation des personnes, des services d'accueil...) sont entretenus. Les motifs de migration des Irlandaises sont tout autant économiques (chômage et insatisfaction de leur situation en Irlande), que personnels ou familiaux. L'analyse de leur situation sociale par rapport à leurs compatriotes masculins aux USA permet de dégager un profil de femmes volontaires et autonomes.

On voit donc que, si l'immigration dans les divers pays de la CEE a souvent été analysée à travers le schéma "pénurie de main-d'oeuvre dans les pays industriels/surplus dans les pays moins avancés"; il faut néanmoins relativiser l'aspect économique des migrations dans l'Europe du 20^e siècle.

Ainsi doivent être pris en compte d'autres facteurs de migration dans l'analyse :

- **des facteurs sociologiques ou politiques** expliquant par exemple les mouvements migratoires des Juifs de l'Europe de l'Est vers le Royaume-Uni puis le Danemark ;

- **des facteurs individuels** (privés) comme pour les femmes yougoslaves décrites par M. Morokvasic¹ : "My study indicates that tradition have frequently been preserved only as ideals while being challenged in everyday life. Women see than as constraints from which one should escape as soon as possible. **The easiest way to escape is to emigrate.** The so-called individual motives for migration could be reassessed in this context. They normally concern motives like divorce, family problems, escape from violence, etc... but in fact they refer to yet another structural element which is specific to the emigration of women : the oppressive and discriminatory attitudes towards women in the society in the emigrating areas".

Celle-ci insiste sur l'aspect actif, volontaire et souvent indépendant de l'émigration féminine pourtant perçue la plupart du temps comme l'illustration de la dépendance des femmes envers leurs maris, lorsque le départ a pour but la réunion de la famille.

L'immigration féminine dans les pays de l'Europe étant souvent le fait de femmes mariées, l'idée qu'elles ont été "forcées" d'émigrer et qu'elles sont moins disposées à s'insérer s'en trouve renforcée. On ne peut minimiser le rôle de la femme dans la décision d'immigrer, de même que l'existence de migrations autonomes. Celles-ci interviennent à tous les stades du processus de migration, pour les premières comme pour les deuxièmes générations.

Ainsi l'ampleur du regroupement familial en Europe ne doit pas masquer l'immigration autonome des femmes qu'elles soient célibataires ou précédées de leur mari.

Ces facteurs explicatifs de la migration des femmes en Europe sont importants et ont, sans doute, marqué la première génération de femmes migrantes. Pourtant, ils sont rarement mis en valeur dans les analyses car leur rôle est marqué par les traditionnels flux de main-d'oeuvre entre pays européens.

Par conséquent, si les migrations des femmes en Europe sont largement dues aux motifs traditionnels de recherche d'emploi et de réunion des familles, l'écrasante évidence de ces facteurs ne doit pas masquer les "spécificités nationales" de l'émigration, ni les caractéristiques individuelles qui font de la migration un phénomène diversement vécu par les femmes qui le subissent : soit un déracinement, soit un échappatoire ou une

¹ M. MOROKVASIC, "*Migrant Women in Europe : a comparative perspective*" in Women in a World perspective. Women on the move, UNESCO, 1986.

émancipation. Derrière les grands clivages macro-économiques, nous nous attacherons donc à montrer comment se fait quotidiennement l'intégration dans le nouveau pays des femmes migrantes de la première génération.

B. Les difficultés d'intégration persistantes des femmes de la première génération

De façon générale, on verra qu'il existe de nombreux blocages au niveau de l'insertion socio-professionnelle et de l'attitude des femmes migrantes à l'égard de la formation. Cette "passivité" est liée, pour de nombreux pays, à une conception dite "instrumentale" de l'activité, propre à beaucoup d'immigrés de la première génération et image traditionnelle de la femme au foyer. Dans son article sur les femmes italiennes immigrées en France, C. Withol de Wenden-Didier s'interroge sur le rôle respectif de ce qu'elle nomme "le paysage social" et le "paysage imaginaire" ¹.

"Le paysage social est entendu ici au sens de l'entourage familial et amical et des relations de voisinage". Ce paysage fonctionne ainsi comme référence pour la perception du chômage (passage obligé ou naturel pour certains, période "honteuse" pour d'autres), pour la connaissance ou non de stratégies de recherche d'emploi et de formation (l'ampleur du paysage social et sa "qualité" influe fortement dans la recherche d'un emploi), enfin pour la connaissance des "bons" secteurs d'emploi.

Ce dernier point est intéressant. Il signifie que l'entourage social d'une personne (d'une femme italienne immigrée dans ce texte) influe sur le secteur d'emploi dans lequel se situera cette personne. Autrement dit, elle effectue une sélection de ce qu'elle considère comme les "bons" secteurs, c'est-à-dire les secteurs porteurs. Bien entendu, cette connaissance étant partielle et limitée pour toute personne en général, on peut penser qu'elle l'est d'autant plus chez les immigrés.

La notion de "bons" secteurs du paysage social est à rapprocher de celle du type d'activité du paysage imaginaire.

¹ C. WIHTOL de WENDEN-DIDIER, *"L'attitude des femmes italiennes en France et en Belgique à l'égard de l'emploi et de la formation et leurs formes de mobilité socio-professionnelles entre générations"*, Symposium on the role of women in population redistribution, Cagliari, 1982.

"Le paysage imaginaire est entendu ici comme l'ensemble des projections culturelles relatives à la place de la femme italienne sur le marché du travail en milieu immigré" (type d'activité, âge auquel il convient de travailler, âge souhaité pour le mariage, concurrence ou non entre mariage et vie professionnelle).

L'idée du paysage imaginaire fait davantage appel à la notion de culture d'origine. Ainsi, le type d'activité au sein du paysage imaginaire est-il à lier à une conception "instrumentale" (dont on a parlé plus haut) de l'activité d'une jeune femme italienne envisagée par ses parents. Citant une enquête de 1974 effectuée en Lorraine par Lilti-Huguet, .W. de Wenden-Didier expose les idées des parents de ces jeunes Italiennes concernant le métier qu'ils envisagent pour leurs enfants. Celle-ci révèle une "reproduction des schémas sociaux" ; les professions "idéales" étant celle d'électromécanicien pour les garçons et d'institutrice pour les filles.

Afin de montrer la conception instrumentale et traditionnelle des parents à l'égard du travail et de la formation des filles, citons ces quelques chiffres toujours issus de la même enquête de 1974 : 79,4% des parents estiment qu'il est souhaitable que les filles apprennent un métier comme les garçons, mais seulement 69% considèrent qu'il est souhaitable que les filles fassent autant d'études que les garçons.

L'intérêt de ce découpage, en paysage social et paysage imaginaire pour notre travail, réside dans la prise en compte que cela peut permettre des disparités nationales, et donc dans la reconnaissance d'intégrations diversement vécues et réussies pour les femmes migrantes.

a) Nuptialité, fécondité, comportements démographiques

En partie sous l'influence du paysage imaginaire, la fécondité des femmes immigrées de la première génération est beaucoup plus élevée que celle des femmes autochtones, et ce, dans tous les pays de la CEE (cf. tableaux 8 et 9 en annexe). Comme le souligne le rapport français, il y a de fortes disparités entre les nationalités et celles-ci peuvent être dues, comme c'est le cas pour la France, à "l'ancienneté des mouvements migratoires et l'adoption progressive d'un nouveau modèle national".

Ainsi en France, 11% des naissances sont le fait d'étrangères, de même, l'âge du mariage des premières générations de femmes migrantes est beaucoup plus précoce que celui des françaises, et ce, notamment chez les femmes d'Afrique du Nord.

b) Intégration sur le marché du travail

Les femmes de la première génération, en étant femme et migrante à la fois, ont sans doute cumulé les discriminations sur le marché du travail. Si l'on adopte un cadre d'analyse en termes de segmentation du marché du travail, on peut dire qu'elles sont venues grossir les rangs du marché secondaire.

En effet, les emplois proposés aux femmes migrantes sont essentiellement des emplois sous-qualifiés dans l'industrie, l'hôtellerie ou les services (travaux ménagers) au statut précaire et dans des conditions d'exercice difficiles. Les horaires des femmes migrantes sont anormalement longs ou anormalement courts et irréguliers et se situent parfois en dehors de la journée normale de travail.

En outre, il faut souligner le relatif fort taux de chômage qui affecte les femmes immigrées par rapport aux autochtones. Ainsi, les immigrées ont un taux de chômage presque double par rapport aux femmes autochtones. Cependant, le plus ou moins fort taux d'activité des femmes dans le pays d'accueil affecte directement celui des femmes ayant immigré dans ce pays.

De cette appartenance au marché secondaire découlent d'autres freins à l'intégration des femmes dans le pays d'accueil :

- **faiblesse des revenus.** Même si toute comparaison internationale est difficile, la situation des emplois occupés par les femmes migrantes permet de penser que leurs revenus sont comptés parmi les plus faibles de la population totale ;

- **couverture sociale.** Les droits à la retraite, à l'assurance-maladie sont fonction de la durée de l'activité (sauf en France depuis 1958) et surtout de la détention de la carte de séjour et du permis de travail. Or c'est là que réside souvent l'obstacle majeur à l'intégration des femmes migrantes dans le nouveau pays : la précarité de leur statut et la lourdeur des réglementations est un véritable frein :

. Au Royaume-Uni, une femme étrangère ne peut pas, comme c'est le cas pour un homme, faire venir son époux(se) dans le pays. De même si une femme mariée doit suivre son mari quand il est expulsé, à l'inverse, celui-ci peut rester dans le pays lorsque c'est elle qui est expulsée.

. En R.F.A., au Danemark et aux Pays-Bas, la situation des femmes migrantes devient particulièrement précaire en cas de divorce. A moins que le mariage n'ait duré plus de 2 ou 3 ans, on peut expulser ces femmes qui vivront dans des conditions sociales difficiles si elles retournent dans leur pays d'origine. Ceci vient souvent du fait que, comme en R.F.A., les membres de la famille ne possèdent pas toujours un droit de résidence personnel mais un droit qui dépend de l'étranger qui est entré le premier dans le pays : ceci est donc discriminatoire pour les épouses qui ont rejoint leurs maris.

Cette précarité peut, paradoxalement, devenir une incitation à l'intégration ; car si la femme migrante trouve du travail après son divorce, l'expulsion a rarement lieu. La menace peut donc pousser les femmes atteintes par cette mesure à s'intégrer plus rapidement dans la société. Néanmoins, ceci correspond à une version optimiste de la situation.

Les incitations à l'intégration des femmes migrantes, notamment de la part des pouvoirs publics, n'ont pas été aussi évidentes que les obstacles qu'ils ont établis.

Ainsi, les permis de travail n'ont été délivrés qu'avec un certain délai pour les époux des immigrés :

- 4 ans en R.F.A.,
- nécessité d'un contrat de travail avant l'entrée en France,
- dans tous les pays, le permis de travail est subordonné à la détention d'un titre de séjour.

Néanmoins, il faut souligner que les femmes migrantes ont indirectement profité de toutes les mesures d'application de la directive européenne sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment en ce qui concerne la réglementation des conditions de travail, la sécurité sociale, la fiscalité... De même, toutes les mesures d'indemnisation et de lutte contre le chômage s'appliquent évidemment à elles-aussi.

On constate donc que la situation des femmes migrantes de la première génération est largement dominée par :

- un effet culturel fort,
- un effet de segmentation fort sur le marché du travail.

Toutefois, il semble qu'une évolution ait lieu depuis le milieu des années 70. L'alignement des comportements démographiques et l'accès à de meilleurs emplois des femmes migrantes en sont les indicateurs.

L'analyse globale de l'immigration féminine récente nous permettra de mettre en valeur cette évolution, et de constater si celle-ci est bien réelle ou virtuelle.

SECTION II - EVOLUTION DE LA SITUATION DES FEMMES MIGRANTES : UNE "NOUVELLE VAGUE" ?

A. Analyse globale de l'immigration féminine après 1974

La brutalité de la crise économique à la fin de 1974 accompagne une croissance rapide du chômage dans la plupart des pays d'Europe. Aussi, les gouvernements adoptent rapidement des mesures très restrictives visant à stopper l'entrée des migrants.

Par exemple, en France, ont lieu :

- la suspension de l'immigration et de la régularisation des travailleurs permanents en juillet 74,
- la limitation du regroupement familial sauf CEE,
- l'instauration d'un système d'aide au retour.

De même, en R.F.A., l'interdiction de l'entrée aux jeunes étrangers âgés de plus de 15 ans en 1981 touchera tous les "immigrés n'ayant qu'un parent en R.F.A. ou cherchant un emploi...".

Ainsi, à la suite de ces mesures, on observe une diminution globale de l'immigration d'une part, mais aussi une augmentation de la part relative des femmes par rapport aux hommes migrants (leur part passe de 28% à 36% de la population migrante). Cette population féminine d'origine étrangère en croissance a, par ailleurs, subi de profondes transformations dues à plusieurs facteurs selon l'O.C.D.E.¹.

- "l'éclatement de la vague migratoire" dû en partie aux effets des transformations intervenues dans le pays d'origine (urbanisation, baisse de la fécondité...);
- "l'évolution endogène de cette population même" : les femmes dites de la "seconde génération" constituent une population plus instruite que leurs mères ;
- l'expansion d'une immigration féminine autonome.

¹ Rapport O.C.D.E., "L'intégration des femmes dans l'économie", 1985.

Nous développerons l'ensemble de ces points à l'occasion de cette section.

B. Stratégies des femmes et des familles

Il est important de mettre en valeur, l'évolution des motifs de migration des femmes. En effet, si elles émigrent en Europe c'est pour deux raisons principales :

1) Cela peut être par anticipation des regroupements familiaux. En effet, on a constaté à la lecture de différents rapports nationaux sur les femmes migrantes, que l'arrêt de l'immigration a entraîné ce phénomène d'anticipation des regroupements familiaux. Ainsi en Italie et au Portugal notamment, "impressionnées" par les législations de plus en plus sévères mises en oeuvre dans les grands pays importateurs de main-d'oeuvre, beaucoup d'Italiennes et de Portugaises, restées dans leur pays respectif, partirent finalement rejoindre leur mari.

Néanmoins, la restriction des entrées entraîne aussi une diminution du caractère collectif et massif de l'immigration, et accentue le caractère individuel de la migration des femmes. Ainsi, en 1981, lors de la régularisation des clandestins en France, les 17,5% de femmes qui en faisaient partie étaient en majorité célibataires (66%) et arrivées récemment en France (80% avaient moins de 32 ans).

La féminisation semble ainsi être une donnée structurelle des flux migratoires, indépendante de la forme du flux - que l'immigration soit de main-d'oeuvre ou de peuplement ou qu'elle résulte d'une politique de regroupement familial -. Autrement dit, dans les pays qui avaient pratiqué des politiques d'immigration nettement différentes, comme la France et la Belgique (où le regroupement familial était facile et même encouragé) ou l'Allemagne (où les mesures étaient plutôt dissuasives), les taux de féminisation de la population étrangère ne sont pas très différents.

2) Cela peut être dans le but de trouver, non pas un emploi qui leur fait défaut dans le pays d'origine, mais un travail plus qualifié et plus adapté à leurs aspirations.

L'article de l'OCDE fait, en effet, état d'une enquête menée en France en 1980 auprès des femmes migrantes. Cette enquête fait remarquer "des tendances tout à fait homogènes pour une partie des femmes arrivées récemment, que ce soit en vue du regroupement familial ou clandestinement, et pour toutes les nationalités : Maghrébines,

Turques, Portugaises, Mauriciennes. Pour ces femmes les plus instruites, c'est la situation sur le marché du travail féminin et l'impossibilité d'accéder à un poste satisfaisant dans le secteur tertiaire qui ont décidé de leur émigration" ¹.

On discerne donc une évolution du profil des femmes migrantes, qu'il serait intéressant de mettre en rapport avec la mobilité croissante des femmes cadres au sein de la CEE.

C. Intégration actuelle des femmes migrantes dans leurs nouveaux pays

Cette intégration passe essentiellement par les conditions d'accès au marché du travail. On considère souvent le lieu de travail comme lieu de "socialisation" de l'individu. Sans intégration au monde du travail, l'intégration au sein d'une société de consommation est très difficile. Les femmes étrangères semblent s'en être aperçues puisque leur taux d'activité dans le pays d'accueil ne cesse d'augmenter. A ce propos, une remarque intéressante peut être faite.

De manière générale, les taux d'activité moyens des femmes migrantes dans les pays d'accueil sont en partie fonction de l'importance des nationalités représentées. Ainsi une nationalité très active (au fort pourcentage de main-d'oeuvre féminine active) et fortement représentée au sein de la population (comme c'est le cas pour les Irlandaises en Grande-Bretagne) contribue à accroître le taux moyen d'activité des femmes migrantes. En revanche, une nationalité peu active peut contribuer à faire diminuer ce taux.

Ceci est à lier à l'existence de ce que l'on appelle un "effet sociétal". De façon générale, on remarque que les phénomènes de travail et d'emploi, sont largement liés à des effets sociétaux eux-mêmes dépendants des spécificités historiques et culturelles nationales.

On pourrait, pour les besoins de notre propos, élargir cette notion appliquée au contexte du marché du travail, à l'ensemble des mécanismes d'intégration des femmes migrantes en distinguant :

- un effet sociétal du pays d'origine,

¹ Rapport O.C.D.E., op. cit.

- un effet sociétal du pays d'accueil.

Ainsi, parler en terme d'effets sociétaux permettrait de privilégier les cohérences et les lois nationales, de souligner les spécificités nationales qui organiseraient un "fait de socialisation", ainsi que de mettre en valeur les facteurs d'inertie d'une unification européenne dans l'optique du grand marché européen de 1993.

a) Effet sociétal du pays d'origine

On va chercher ici, à mettre en valeur les facteurs culturels et sociétaux inhérents aux femmes de nationalités étrangères, et ayant une incidence sur leur intégration à une nouvelle société.

On analysera ainsi différents facteurs :

1°) Les différences d'ordre culturel

On pourrait, en effet, penser que ces différences influent sur la plus ou moins bonne intégration des femmes migrantes dans les différents pays. Or l'extrême diversité des taux d'activité des femmes d'une même nationalité dans les différents pays semble atténuer cet argument. Citons un exemple du rapport de l'OCDE "de 1970 à 1980, les Turques avaient des taux d'activité très différents en R.F.A. (57,6 % en 1970), en Autriche (52,6 % en 71), en Australie (70 %) et dans des pays comme la France (10,5 % en 75) ou la Belgique (9,5 %). Le rôle du marché du travail paraît autrement important"¹.

A la lecture de ce contre-exemple concernant le rôle des différences d'ordre culturel dans l'intégration des femmes migrantes, on peut se demander si l'effet sociétal du pays d'origine ne s'effacerait pas devant un effet sociétal plus fort du pays d'accueil.

¹ Rapport O.C.D.E., op. cit.

2°) *La barrière linguistique*

On remarque de façon générale, la moins bonne connaissance de la langue du pays d'accueil chez les femmes que chez les hommes. Cette différence provient du fait que les femmes travaillent relativement moins que les hommes, alors que la langue s'apprend largement sur le lieu de travail ; du fait aussi que les femmes rejoignent souvent leur mari installé depuis plus longtemps dans le pays d'accueil.

Tout ceci est lié à la culture d'origine, dans la mesure où bien souvent la transmission du capital culturel aux générations futures se fait par la mère. En tant que gardienne de la tradition, celle-ci s'exprime bien souvent dans sa langue d'origine.

Ces problèmes linguistiques ne sont pas à négliger dans la mesure où ils constituent une condition centrale dans le suivi d'une formation professionnelle et dans l'intégration aux emplois les plus appréciés du secteur tertiaire.

3°) *Le niveau d'instruction*

Il s'agit là de la variable la plus importante. On s'aperçoit d'une part, qu'à niveau d'instruction équivalent, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes migrants. D'autre part, on remarque que s'il existe une grande différence de statut sur le marché du travail entre deux femmes de niveaux d'instruction très éloignés (études supérieures pour l'une et études secondaires pour l'autre), la différence est beaucoup moins évidente entre deux femmes de niveaux d'instruction plus proches.

Ainsi, les femmes migrantes désireuses de "faire la différence" en terme de situation sur le marché du travail se doivent d'acquérir un niveau d'études plus élevé que normalement. L'alphabétisation ne peut suffire à mettre fin aux difficultés des femmes migrantes à trouver un emploi, d'autant plus que la proportion d'analphabètes est négligeable au sein de ce groupe et que le niveau d'instruction s'élève rapidement avec les nouvelles générations de femmes migrantes.

Une enquête représentative effectuée en R.F.A. en 72 et 80, mise en évidence dans le rapport de l'OCDE montre que l'instruction des femmes de la première génération dans leur pays d'origine n'est pas négligeable (un tiers des femmes avait été à l'école de 4 à 5 ans et 36% de 6 à 8 ans). "Si l'on compare les résultats de l'enquête allemande de

1980 à ceux de l'enquête précédente, faite en 1972, on voit que de grands changements se sont produits entre ces deux dates dans le niveau d'instruction que les femmes atteignent dans leur pays d'origine". Cette élévation du niveau d'instruction des femmes migrantes est à lier avec le profil de plus en plus autonome de la femme migrante. L'acquisition d'un niveau minimum de formation dans le pays d'origine rend les femmes plus autonomes (moins dépendantes d'un statut matrimonial) et plus volontaires. On aurait ainsi une **diffusion du phénomène** qui concernait notamment les Irlandaises au sein de la première génération, à d'autres générations de femmes migrantes (comme les Turques en R.F.A. mais dans une moindre mesure).

Cependant, les difficultés qu'éprouvent les femmes migrantes à trouver un emploi sont moins dues au niveau d'instruction qu'elles ont reçu qu'au niveau d'instruction exigé pour les cours de formation professionnelle comme on va le voir.

b) Effet sociétal du pays d'accueil

L'intégration des femmes migrantes est largement fonction des spécificités nationales des différents pays d'accueil. Ces spécificités sont visibles à travers l'analyse du marché du travail, des structures de formation et des modes de garde des enfants.

1°) La situation des femmes migrantes sur le marché du travail

Dénommées "secondes générations", les jeunes nées de parents étrangers sont en général inclus de façon très incomplète dans les statistiques des différents pays.

Ainsi, les statistiques ne retiennent souvent que les jeunes n'ayant pas acquis automatiquement la nationalité du pays hôte. Ces nouvelles générations de jeunes femmes se différencient fortement par leur niveau d'instruction et leurs aspirations.

Toutefois si des améliorations dans leur situation sur le marché du travail sont à reconnaître, il faut noter aussi que l'écart entre hommes et femmes d'une part et entre allochtones et autochtones d'autre part existe néanmoins.

Cette mise en valeur des évolutions potentielles ayant eu lieu sur le marché du travail, en opposition avec la persistance de certaines inerties sera notre souci constant.

On peut noter d'une part que l'écart persistant qui existe entre hommes et femmes sur le marché du travail peut se mesurer par les différences de salaires et de qualification. En revanche l'écart entre femmes autochtones et allochtones se perçoit à travers d'autres indicateurs.

La concentration dans certains secteurs

Tout d'abord, on observe une forte concentration dans le secteur industriel : ainsi en 1980, 55,9% des femmes actives étrangères travaillent dans l'industrie en RFA (46,7% en France). Leur nombre est nettement supérieur à celui des autochtones. Toutefois, il semble qu'en terme de flux, les immigrées les plus récentes se seraient un peu moins insérées dans l'industrie, en partie en raison de leurs qualifications différentes mais aussi parce que la situation a changé sur le marché du travail avec le déclin du secteur industriel et la croissance du secteur tertiaire.

J. Mariange et A. Lebou ¹ remarquent que "l'attitude nouvelle des jeunes femmes étrangères face au travail favorise l'émergence de deux phénomènes, destinés à s'accroître dans les années à venir : une propension de plus en plus forte à exercer une activité et la tertiairisation de l'emploi féminin étranger. La part des actives est d'autant plus élevée que les femmes appartiennent aux classes les plus jeunes (...). C'est en France que cette différence de comportement mère-fille se révèle la plus grande, du fait de l'importance de la population maghrébine".

Ainsi, de nombreuses jeunes femmes se dirigent vers le secteur tertiaire (commerce, banque, bureaux). Cette tendance se renforce lorsque sont incluses les statistiques des jeunes femmes issues de parents étrangers mais ayant la nationalité du pays d'accueil. Ceci est dû au fait que l'obtention de la nationalité du pays d'accueil facilite l'accès au secteur tertiaire et en France, l'accès à un emploi de la fonction publique.

Cependant, si l'on observe bel et bien une répartition de la population immigrée à travers le système de production, celle-ci doit être nuancée par deux remarques importantes:

¹ MARIANGE J., LEBOU A., "L'insertion des jeunes dans la société française", La Documentation française, 1982.

1. D'une part, cette répartition ne constitue pas nécessairement une amélioration de la situation des femmes migrantes sur le marché du travail. Différents éléments nous permettent de mettre en valeur certains facteurs d'inertie dans l'évolution de la situation des femmes migrantes sur le marché du travail.

Si l'on observe la répartition entre ces deux groupes de femmes dans le secteur tertiaire en R.F.A. (1980), on obtient les résultats suivants :

Tableau 19. La persistance de différences entre femmes autochtones et allochtones sur le marché du travail.

	Autochtones	Allochtones
Femmes travaillant dans les administrations et bureaux	29,5 %	8,2 %
Femmes travaillant dans le commerce	12,7 %	4,1 %
Femmes travaillant dans les services de santé et d'hygiène	8,3 %	5,2 %
Femmes travaillant dans les services de nettoyage	6,8 %	10,6 %

Notons que le seul chiffre donnant l'avantage aux femmes étrangères ne concerne que des emplois "subalternes". Cet exemple peut se généraliser à d'autres secteurs et d'autres pays. Il montre que l'évolution qu'ont connue les femmes migrantes sur le marché du travail doit être mise en parallèle avec celle des femmes autochtones d'une part et celle du marché du travail (secteurs en déclin, secteurs de pointe) d'autre part.

*** La persistance de conditions et d'horaires de travail difficiles.** L'écart demeure net entre nos deux groupes de population (femmes autochtones et allochtones). En effet, anormalement courts ou longs, les horaires de travail des femmes étrangères peuvent se situer en dehors des heures normales de travail. Ce mode d'organisation du travail est d'autant plus pénible que les travaux ménagers et l'éducation des enfants leur posent souvent des problèmes particuliers.

Les mauvaises conditions de travail sont maximales chez les femmes entrées clandestinement dans leur nouveau pays. Bas salaires, concentration dans quelques secteurs (habillement, notamment), horaires plus longs et couverture sociale inexistante ;

telles sont les conditions auxquelles sont soumises les femmes migrantes dans l'économie dite "souterraine". Difficilement chiffrable, celle-ci ne peut cependant être négligée.

Dans le cas des jeunes Portugais clandestins, M. Pereira Ramos fournit quelques données chiffrées. Les Portugais représentent 16% des clandestins régularisés en France au 1er mai 1982. Les jeunes Portugais clandestins, hommes et femmes ont des profils très différenciés : migrants peu qualifiés ou plus scolarisés (études lycéennes au Portugal), ceux-ci sont arrivés en France très jeunes et célibataires. L'activité de femme de ménage est la plus répandue parmi les femmes portugaises clandestines. Ceci est dû au fait qu'il s'agit d'une activité se prêtant particulièrement au travail clandestin (facilités d'embauche, faible qualification exigée...) ¹.

*** La montée du chômage chez les femmes migrantes.** Les taux de chômage moyens des femmes migrantes sont plus élevés que ceux des autres catégories de la population. Fortement exposées au chômage croissant des pays européens, celles-ci ont, de surcroît, intégré des branches durement touchées par la récession .

Il est important de voir que le chômage ne touche pas les femmes migrantes de la même façon. Le taux de chômage diffère selon les tranches d'âges considérées. Ainsi, la montée du chômage semble avoir été plus forte parmi les femmes migrantes âgées de 20 à 40 ans. De même, le taux de chômage touche différemment les personnes selon leur nationalité et selon leur activité.

Le tableau suivant, extrait du rapport de synthèse sur les femmes migrantes, met en évidence les écarts de taux de chômage entre femmes migrantes et autochtones.

¹ PEREIRA RAMOS M., *"La seconde génération ou les nouvelles générations? Le cas des jeunes Portugais"*, Mémoire de D.E.A. Economie des Ressources Humaines, Paris 1, 1983.

Tableau 20. Chômage des femmes migrantes/minoritaires comparé à celui d'autres femmes. En pour cent.

	Femmes Total	Femmes étrangères	CEE Total	Nationalités retenues				
				Turquie	Surinam	Antilles Guyane	Inde, Pakistan, Bangladesh	Cap Vert
Residents		27,4		39,7				
Belgique (1981)								
B.R. Deutschland (1984)	10,6 ¹	16,9						
Danmark (1983)	1,05	23,8	16,0	41,1				
France (1982)	11,4 ¹	20,0		27,0 ²				
Pays-Bas					30,0 ³			
Portugal	11,8							13,5
United kingdom (1984)	10,5					16,6	20,8	

1. Sauf femmes étrangères; 2 1981; 3.1982

On constate donc que les femmes migrantes, en dépit des changements importants que connaissent leur niveau d'instruction et leurs aspirations, accèdent au marché du travail dans des conditions difficiles et d'inégalité, d'une part, mais connaissent une **amélioration relative** de leur situation, d'autre part.

2. Seconde remarque importante, l'arrivée massive des "secondes générations", mieux instruites et plus qualifiées sur le marché du travail dans des secteurs en croissance, a contribué au déclassement des emplois des étrangères anciennement implantées.

On remarque donc que l'intégration au marché du travail des femmes migrantes n'est pas si aisée. Son amélioration passe par le développement des structures telles que celles de formation professionnelle, de modes de garde des enfants et la mise en place de politiques familiales les concernant.

2°) *L'étude des structures de formation professionnelle (FP)*

Elle permet de dégager des éléments d'analyse quant à un aspect particulier de l'intégration des femmes migrantes. On s'appuiera essentiellement dans cette partie sur deux éléments bibliographiques : le rapport de C. de Troy ¹, l'article de C. Winthol de Wender-Didier déjà cité.

C. de Troy souligne, dans la conclusion de son rapport, que toutes les formations dont il est question dans son étude ont débuté après 1983. "C'est sans nul doute, un signe, signe des temps et que, s'il est lié à certains changements de politique envers les femmes, il reflète encore plus l'évolution des femmes dans l'immigration".

Il faut, comme on l'a fait tout au long de notre propos, remarquer que les besoins des femmes immigrées sont différents et lutter contre les stéréotypes de "femmes culturellement démunies" d'une part, et comme le fait C. de Troy, contre l'absence de préoccupations concernant l'intégration socio-professionnelle des femmes migrantes d'autre part.

¹ de TROY C., "Les besoins spécifiques de formation des femmes immigrées, les mesures existantes et recommandées pour y satisfaire", rapport pour la C.E.E., 1987.

En matière de politique de formation professionnelle, il y a une égalité des droits entre hommes et femmes dans les pays membres de la CEE, mais des conditions préalables sont nécessaires telles que l'obtention d'un titre de séjour valable, ou d'un permis de travail en ordre pour l'accès aux formations organisées par le secteur public. Cette dernière mesure constitue un frein réel à l'intégration des femmes migrantes travaillant au noir.

De même, une fois ces conditions remplies, certains pays en exigent de nouvelles. Ainsi en Belgique, on vérifie si le travailleur migrant candidat aux formations professionnelles désire se fixer définitivement dans le pays ou pas. Il existe aussi un ensemble de barrières qui freinent l'accès des femmes migrantes aux formations professionnelles. Les problèmes de langue et de décalage culturel dont on a parlé ne sont pas négligeables à cet égard puisque l'on remarque que dans certains pays de la Communauté, les tests d'entrée aux formations professionnelles sont lourdement chargés culturellement : c'est le cas de la Belgique et de la R.F.A. notamment. Il faut remarquer toutefois l'action très positive des Pays-Bas en matière d'accès à la formation professionnelle, où l'un des objectifs principaux est de ne pas biaiser les tests d'entrée aux formations professionnelles en intégrant les différences culturelles des femmes migrantes.

On peut parvenir ainsi à diviser l'ensemble des pays de la CEE en deux groupes distincts selon qu'ils favorisent ou pas l'accès aux formations des femmes migrantes (certains pays ne seront pas cités faute d'éléments statistiques les concernant).

* Des efforts dans le domaine de la formation professionnelle sont à noter en ce qui concerne le Danemark et les Pays-Bas principalement. Cela apparaît tout à fait paradoxal dans la mesure où pour le Danemark, le pourcentage de femmes migrantes est relativement faible. On peut se demander si, dans le cas du Danemark, la mobilisation en matière de formation professionnelle est réelle et correspond à une véritable préoccupation du gouvernement danois pour les femmes migrantes, ou si celle-ci n'apparaît importante que dans la mesure où elle ne touche qu'un nombre réduit de personnes. En tout cas, un certain nombre de programmes existent ; le principal, né en 1980, est organisé par le système danois de formation professionnelle et parrainé par le Ministère du Travail. Sans toutefois garantir un emploi à la sortie de la formation, on y enseigne la manière de rechercher un emploi, on y dispense des cours de langue danoise ainsi que d'information professionnelle.

Aux Pays-Bas, un système de "formation à la carte" a été mis en place afin de préparer les femmes migrantes aux mêmes emplois que les autochtones.

Difficile de classer la France dans l'un des deux groupes dans la mesure où diverses expériences n'en sont qu'à leurs débuts. Néanmoins les mesures apparaissent très ponctuelles, souvent d'initiatives privées comme pour notre second groupe de pays.

* C'est le cas notamment de la Belgique où quelques mesures existent mais il ne s'agit que d'activités socio-culturelles (cuisine, couture...) n'agissant guère sur l'intégration au marché du travail.

En R.F.A., pays où l'immigration féminine est importante, aucune action concrète n'a été relevée. Quelques expériences éparses depuis 1983 dont une de qualification pré-professionnelle pour étrangères en vue de l'accès à des métiers sociaux, qui, malgré son succès n'a pas été reconduite. Cette faiblesse de l'Allemagne peut s'expliquer jusqu'à un certain point, par le caractère temporaire accordé au phénomène de migration dans les années 50 et 60 ; toutefois le manque de mesures et la négligence dans la prise en compte actuelle des femmes migrantes (à travers l'usage des stéréotypes de la femme au foyer) ne sont guère encourageants.

Ainsi les possibilités de formation professionnelle pour les femmes migrantes sont trop rares. Par ailleurs, même s'il existe des expériences positives, celles-ci ne constituent somme toute que des cas isolés et ne permettent pas de répondre à la demande générale.

Pourtant, les expériences existantes servent d'exemples et d'arguments. Elles démontrent la nécessité de structures et d'un environnement matériel afin de permettre la poursuite de la formation par les femmes. Aux Pays-Bas, une étude évaluative des facteurs jouant un rôle décisif dans l'abandon d'une formation a mis en valeur les éléments suivants :

- l'insuffisance des lieux de stage,
- le problème de l'aménagement des horaires,
- le manque de gardes d'enfants.

3°) *L'accès aux modes de garde des enfants et la politique familiale*

Il existe une grande diversité entre les pays. Alors qu'en France, le système du quotient familial, les allocations exonérées d'impôt et la prise en charge gratuite de tous les enfants (à partir de 3 ans et de 50% des moins de 3 ans) favorisent toutes les femmes actives, et notamment les femmes migrantes traditionnellement mères de familles plus nombreuses, au Royaume-Uni, la situation des femmes migrantes et les facilités qui leur sont offertes apparaissent plus précaires. En effet, les congés de maternité ne sont accordés qu'aux femmes ayant travaillé plus de deux ans chez le même employeur; or moins de 50 % des femmes migrantes répondent à cette seule condition.

Les structures de garde des enfants sont très insuffisantes : coût élevé assorti d'une fiscalité peu avantageuse, absence de tout système public pour les enfants de moins de 3 ans (seuls 2 % des enfants sont pris en charge), et insuffisance des structures de garde en dehors des heures de classe.

Ces obstacles au travail des femmes sont d'autant plus difficiles à surmonter pour les femmes migrantes. "Les minorités ethniques, souvent à cause des problèmes linguistiques et d'une assimilation insuffisante aux systèmes instaurés dans le pays d'immigration, n'utilisent pas les services de garde d'enfants dans la même mesure que les autres familles" ¹. Tout cela ne comprend pas, qui plus est, la plus ou moins grande proximité des crèches et des écoles, et les plus ou moins grandes facilités d'accès aux transports publics. Or, aucune aide particulière n'a été mise en place dans ce domaine pour prendre en compte les besoins spécifiques des femmes migrantes.

4°) *Les freins et incitations à l'activité féminine*

Le rapport sur "l'activité féminine et la composition des familles" ² étudie, pour un âge donné, comment la probabilité d'avoir un emploi est modifiée par la taille de la famille. On peut opposer ici deux grands types de pays :

¹ A. PHILLIPS et P. MOSS, "Qui prend soin des enfants de l'Europe", compte rendu du réseau des modes de garde d'enfants, Rapport pour la CEE, juin 1988.

² DELACOURT M.L., ZIGUERA J.A., "Activité féminine et composition des familles. Comparaison entre pays de la C.E.E.", rapport de recherche pour la Caisse Nationale d'Allocation Familiale et la C.E.E., 1988.

- Ceux où la présence de jeunes enfants correspond à une réduction de la probabilité d'avoir un emploi. C'est le cas du Royaume-Uni, de l'Irlande, des Pays-Bas et de la R.F.A..

- Ceux où l'influence de l'âge du plus jeune enfant est moins déterminante que le nombre d'enfants. C'est le cas de l'Italie, la Belgique et la France, dernier pays dans lequel il y a un net effet de seuil dû à l'importance du revenu de substitution.

Ces spécificités s'appliquent évidemment aussi aux femmes migrantes. Celles-ci peuvent donc être doublement pénalisées ; d'une part par l'insuffisance des modes de garde des enfants et d'autre part, par les freins culturels à l'activité des femmes. Or, ces deux phénomènes sont des préalables indispensables à l'activité des femmes, et donc à la rapidité de leur intégration dans le pays. Comme le disent Delacourt et Ziguera, système de garde et emploi féminin s'expliquent l'un par l'autre et résultent tous deux d'une certaine conception du rôle respectif du système éducatif, de la famille, du système associatif; conception qui guidera le processus d'intégration des femmes migrantes.

*
* *
*

En dépit des freins à l'intégration des femmes migrantes, divers éléments méritent d'être soulignés, car ils révèlent une évolution importante :

- D'une part, l'effet sociétal fort du pays d'origine pour les femmes de la première génération semble avoir disparu au profit d'un effet sociétal fort du pays d'accueil prenant en compte les mesures spécifiques d'intégration des nouvelles femmes migrantes. Toutefois, malgré les nombreuses spécificités liées aux structures sociales du pays d'accueil, un modèle européen commun aux femmes migrantes semble se dégager et les principales étapes de leur insertion restent les mêmes dans la plupart des pays de la Communauté.

- D'autre part, l'évolution des générations s'est accompagnée de modifications importantes touchant les conditions de vie de la femme migrante. On peut discerner, ainsi, un nouveau profil de femmes plus instruites, plus qualifiées, ayant un parcours professionnel plus diversifié, aux comportements démographique et marital alignés sur celui des autochtones.

Néanmoins, si une évolution est observable, elle ne l'est pas dans tous les pays ni dans tous les domaines, et de nombreux efforts restent à faire.

On remarque que de grands progrès pourraient être accomplis si on éliminait les barrières réglementaires qui créent des discriminations par rapport aux hommes immigrés d'une part, par rapport aux femmes autochtones d'autre part et par rapport aux femmes étrangères d'autres pays enfin. Face à une hétérogénéité croissante de la population féminine migrante, on doit avoir une diversification des mesures. Ainsi, il est important, qu'au sein des politiques de migration, la distinction soit faite entre les diverses catégories de femmes migrantes (mariées, célibataires...) et entre celles d'origines culturelles différentes. "C'est en consultation avec le groupe en cause et dans le respect des lois et des principes du pays hôte qu'il faut veiller à ce que les travailleurs étrangers ne rompent pas les liens qui les rattachent à leur culture et à leur langue d'origine"¹.

En revanche, la distinction d'une immigration définitive ou temporaire ne doit pas faire négliger la prise en compte des problèmes particuliers des femmes et notamment la plus difficile intégration de la femme qui a rejoint son mari au terme des dispositions en faveur du regroupement familial. Celle-ci se retrouve isolée et son intégration n'en est que plus difficile. De plus, du point de vue de l'égalité de traitement, les femmes migrantes devraient pouvoir bénéficier, au même titre que les autochtones, des dispositions concernant la législation du travail et la législation sociale.

En d'autres termes, elles devraient pouvoir bénéficier de toutes les mesures qui interdisent la discrimination dans l'emploi, le recrutement, la formation... De même, l'inégalité de traitement hommes/femmes devrait pousser les autorités à renforcer leurs programmes d'initiatives pour aider ces femmes à mieux s'adapter au marché du travail. Ainsi, l'établissement du même statut juridique que les hommes immigrés apparaît nécessaire.

¹ Rapport OCDE, op.cit., 1985.

Enfin, du point de vue de la situation sur le marché du travail, on soulignera la faible mobilité inter-générationnelle des femmes migrantes “traditionnelles”. On a vu, en effet, que si une évolution était observable, celle-ci devrait néanmoins être relativisée par une évolution parallèle de la place des autochtones sur le marché du travail, et par le déclassement des emplois des générations antérieures.

Ainsi, à l'aube du grand marché européen de 1993, même si “apparaissent les caractéristiques du modèle social européen, fondé sur une tradition historique et culturelle commune”¹, le contenu des processus économiques et politiques reste national.

“On observe en particulier des réglementations si diverses qu'une simple modification législative ou conventionnelle ne suffira pas à harmoniser (...). Là, est le vrai obstacle de l'unification européenne; moins dans les dispositifs législatifs divers que dans les conventions sociales spécifiques qui les fondent”².

¹ M. AUBRY, “*Pour une Europe sociale, Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*”, Documentation Française, septembre 1988.

² F. MICHON, “*L'Europe sociale, un modèle commun et ses variantes nationales ? Effets de segmentation, effets sociétaux*”, SET-PARIS I, juillet 1989.

CHAPITRE II PERSPECTIVES DE MOBILITE DES FEMMES QUALIFIEES FACE A 1993 : STRATEGIES INDIVIDUELLES ET FAMILIALES - STRATEGIES DES ENTREPRISES ¹

Dans la perspective d'un marché de l'emploi unique européen, quel bilan - provisoire - peut-on dresser des migrations féminines pour raisons professionnelles ? Les femmes mariées "actives" ne jouent-elles qu'un rôle passif en se contentant de suivre leur mari ? Quels attitudes et comportements adoptent les plus qualifiées d'entre elles lorsque les deux conjoints poursuivent une carrière ? L'accroissement spectaculaire et irréversible du taux d'activité féminin (et corollairement des couples bi-actifs) depuis une trentaine d'années et les nouveaux comportements des femmes dans la sphère professionnelle (liés à l'élévation constante de leur niveau d'instruction moyen) sont-ils des freins ou, au contraire, des facteurs favorables à la mobilité géographique pour raisons professionnelles des familles ?

Face aux données fragmentées et éparées et compte-tenu des lacunes statistiques concernant plus particulièrement la mobilité professionnelle des femmes cadres en Europe, nous en resterons le plus souvent au stade de la formulation d'hypothèses. Si la situation des femmes "immigrées", en provenance des pays du Tiers-Monde, a donné lieu à une abondante littérature, par contre, la mobilité géographique pour raisons professionnelles des femmes qualifiées (en nombre croissant) et poursuivant une carrière est beaucoup moins connue. Pourtant, du fait de l'élévation continue du niveau d'instruction moyen des femmes dans les pays de la CEE et de leur accès progressif aux postes d'encadrement dans les entreprises multinationales, la question de leur mobilité géographique et professionnelle à l'intérieur de l'Europe devrait retenir l'attention des pouvoirs publics. D'autre part, celles-ci adoptent fréquemment des attitudes novatrices et c'est parmi elles que l'on devrait le mieux déceler les comportements préfigureurs des femmes dans ce domaine.

De plus, conformément aux indications de la C.E.E. et aux stratégies des grands groupes européens, la mobilité devrait changer de nature dans les années à venir. Citons ici le fameux rapport sur "La dimension sociale du marché européen"² :

¹ La première section de ce chapitre a été réalisée par Jeanne FAGNANI, chargée de recherche au C.N.R.S., U.A. STRATES - PARIS 1 - C.N.R.S. ; la seconde section par Rachel SILVERA.

² "La dimension sociale du marché intérieur", Europe Sociale, n°spécial, CEE, 1988.

"Les importants flux migratoires nets des régions en déclin ou en retard de développement vers les zones en expansion (...) sont pour des raisons évidentes, actuellement taris (...). A ces flux massifs de personnes sans qualification se substituent de plus en plus des "échanges fluides" de **personnes qualifiées**, se déplaçant dans toutes les directions...". De même, ces échanges plus épars seront de **nature temporaire** (contrats d'expatriation, de détachement, missions...) et non plus définitive.

La question de la mobilité des femmes cadres sera donc indirectement abordée dans ce chapitre : afin d'établir des hypothèses sur la mobilité géographique des femmes qualifiées, au niveau européen, nous ferons une extrapolation à partir d'exemples partiels mais pouvant illustrer nos propos.

Tout d'abord, il s'agit d'observer les facteurs explicatifs de la mobilité inter-régionale des femmes en France; de plus, nous nous appuierons, sur l'abondante littérature parue aux Etats-Unis concernant la mobilité géographique des familles composées de deux actifs et son impact sur la trajectoire professionnelle et les conditions de travail des femmes mariées. Bien que le contexte socio-économique et les mécanismes de la mobilité professionnelle diffèrent un peu de ceux des pays européens, les résultats de certaines recherches méritent de retenir notre attention tant ils sont instructifs à l'égard des comportements féminins. Ce pays a d'ailleurs connu le même phénomène d'insertion massive des femmes mariées sur le marché du travail et, comme en Europe, les catégories socio-professionnelles les plus "mobiles" sont les cadres supérieurs. Enfin, à partir d'enquêtes en entreprises, nous cernerons les stratégies de grands groupes en matière de mobilité, à l'égard notamment du personnel féminin et dans la perspective du grand marché intérieur.

SECTION I : STRATEGIES INDIVIDUELLES ET FAMILIALES DES FEMMES
CADRES FACE A LA MOBILITE.

A. Les migrations féminines Ile-de-France - province: surtout des femmes jeunes et célibataires

L'analyse des migrations entre l'Ile-de-France et la province (Aspects économiques de l'Ile-de-France, 1987) de 1975 à 1982, montre que, globalement, les taux d'émigration et d'immigration des femmes sont plus faibles que ceux des hommes. Cependant, de 19 à 25 ans le taux d'immigration des femmes en Ile-de-France est supérieur à celui des hommes. Ce sont majoritairement des célibataires, attirées par un marché de l'emploi favorable aux femmes (prépondérance du secteur tertiaire). Comme le souligne N. Sztokman ¹ "une des caractéristiques essentielles de la migration régionale féminine, en ce qui concerne le statut familial, réside dans la surreprésentation des femmes chefs de ménage parmi les migrantes". Par contre, les hommes actifs migrent plus souvent en couple que les femmes et "quand ils le font c'est qu'ils sont plus souvent assurés d'avoir un travail".

D. Courgeau ² a montré que le mariage est un frein à la migration plus important chez les femmes que chez les hommes. De même, plus elles ont d'enfants, plus la probabilité pour elles de migrer des "zones peu urbanisées" vers les grandes villes diminue. F. de Singly ³, s'appuyant sur les travaux de J. Mincer ⁴, observe que "si la mobilité géographique autorise une meilleure gestion de la carrière masculine, elle détériore plutôt celle de la femme. Cela est perceptible dans les taux de maintien d'activité salariée de la femme mariée en fonction de la mobilité ou de l'immobilité familiale... le changement de résidence provoque des interruptions dans la carrière féminine, marquant nettement la hiérarchie professionnelle à l'intérieur du couple."

Les résultats d'une enquête de l'INSEE, menée en 1981 sur les mobiles des migrations de la région Ile-de-France vers la province sont très instructifs sur les

¹ SZTOKMAN N., "Les femmes dans la migration régionale en France", Communication au Symposium on the role of women in population redistribution, Cagliari, 1982.

² COURGEAU D., "Constitution de la famille et urbanisation", Population, n°1, 1987.

³ SINGLY de F., "Fortune et infortune de la femme mariée", Paris, P.U.F., 1987.

⁴ MINCER J., "Family migration decision", Journal of Political Economy, n°36, 5, 1978.

comportements des femmes dans ce domaine ¹. L'enquête portait sur des actifs ou conjoints d'actif, âgés au moment du départ de 20 à 40 ans. Si la migration professionnelle affecte surtout les cadres supérieurs, elle oppose nettement les hommes aux femmes. Même lorsqu'elles sont actives avant la migration, celles-ci privilégient la carrière de leur conjoint, bien souvent au détriment de leur propre activité: "c'est le cas de 35% des femmes qui migrent contre seulement 3% des hommes; seules 6% des femmes sont parties pour leur propre travail contre 28% des hommes".

Les femmes cadres n'échappent pas complètement à ce processus de subordination de leur carrière à celle de leur conjoint.

B. Mobilité géographique des familles et comportements des femmes cadres : l'exemple de la France

Quitter la région parisienne pour le travail de son conjoint n'est pas spécifique aux "inactives" : si celles-ci le font dans neuf cas sur dix, les femmes qui ont un emploi avant la migration le font dans un cas sur trois. Mais, comme l'illustre le tableau suivant, les comportements de celles-ci à la suite des migrations diffèrent suivant leur type d'activité et leur niveau de qualification. En particulier, un clivage sépare les femmes travaillant dans le secteur privé et celles travaillant dans le secteur public. En effet, le marché de l'emploi dans ce secteur fonctionne fréquemment au niveau national ce qui permet aux femmes "fonctionnaires" de migrer sans changer d'employeur. Elles peuvent donc aisément demander une mutation, un changement de poste et ajuster leurs exigences professionnelles à celles de leur conjoint. Plus de huit salariés du secteur public sur dix sont d'ailleurs restés salariés du même employeur. Ceci explique, en partie, le faible pourcentage d'entre elles qui cessent, quel que soit leur niveau de qualification, leur participation à la vie économique après migration : 21,0 contre 39,0 pour les "autres actives du privé".

Mais ce sont surtout les catégories situées aux plus hauts échelons de l'échelle socio-professionnelle qui sont les plus concernées par les migrations de travail ²: dès lors, aussi bien dans le privé que dans le public, la femme cadre migre plus souvent que

¹ DUVAL N., DOUBROFF O., "*Jeunes actifs : l'appel de la province*", Aspects économiques de l'Ile-de-France, n°17, 1987.

² En France, parmi les ménages ayant changé de région entre 1979 et 1984, les raisons d'ordre professionnel l'emportent (48%) mais les cadres supérieurs restent, de loin, les plus nombreux à invoquer ces motifs (69,3%).

les autres actives pour le travail du conjoint car, du fait de la fréquente homogamie des mariages, celui-ci a beaucoup plus de chances d'être cadre et se trouve donc plus mobile. Toutefois, on observe que les cadres féminins du privé sont plus souvent pénalisés que leurs homologues travaillant dans le secteur public: elles renoncent plus souvent à leur activité professionnelle (38% contre 12,5) et acceptent plus fréquemment de migrer pour satisfaire aux exigences de carrière de leur conjoint.

Lorsque l'on demande à celles qui ont migré "pour le travail de leur conjoint" et qui sont restées actives, ce qu'elles auraient fait si elles n'avaient pas trouvé de travail en province, **plus de sept sur dix répondent qu'elles seraient quand même venues**. Si l'on ajoute que 31% des femmes vivant en couple qui ont cessé leur activité en province étaient à la recherche d'un emploi au moment de l'enquête, il ne fait pas de doute **qu'une grande partie des cessations d'activité est une conséquence de la migration et non le résultat d'un projet des migrantes**. De toute évidence, certaines femmes ont eu des difficultés à s'insérer sur un marché du travail qui leur est moins favorable que celui d'Ile-de-France.

Tableau 21. Cessation d'activité des femmes suivant leur statut professionnel après la migration vers la province

Activité des femmes	Nombre d'enquêtées	% cessant leur activité après migration	% d'enquêtées ayant migré principalement pour le travail de leur conjoint
Femmes cadres du public	94	12,5	34,0
Femmes cadres du privé	45	38,0	49,0
Autres actives du public	80	21,0	23,5
Autres actives du privé	134	39,0	39,0
Ensemble des femmes actives en Ile-de-France	353	20,0	35,0

Source: Enquête INSEE sur les mobiles des migrations Ile-de-France- province (Duval, Doubroff, 1987).

Les résultats de cette enquête confirment qu'au sein de la majorité des couples bi-actifs, les impératifs (et ambitions) professionnels masculins priment encore sur ceux de la femme. Les comportements féminins avant et après migration sont bien les expressions de la dissymétrie conjugale dans le domaine professionnel, phénomène qui s'accroît lors des différentes phases de constitution de la famille ¹. Corollairement, on

¹ GLAUDE M., SINGLY de F., "L'organisation domestique: pouvoir et négociation", *Economie et Statistique*, n°187, 1986.

peut penser que bien des femmes mariées, en particulier les cadres, refusent, pour les mêmes raisons, une mutation ou une promotion si celles-ci impliquent une migration en province ou à l'étranger. Il est vrai que le phénomène, encore dominant (mais qui tend à s'atténuer, cf. plus loin ¹) de la supériorité de la position professionnelle du mari sur celle de la femme, conjugué aux effets de la discrimination sexuelle sur le marché du travail, ne fait que renforcer ces processus de subordination de la carrière des femmes à celle de leur conjoint.

On peut d'ores et déjà supposer, au vu des résultats de cette enquête, que la mobilité, pour raisons professionnelles, des couples bi-actifs qualifiés au sein des pays de la CEE donne lieu à des comportements féminins similaires à ceux décrits précédemment et qu'ils obéissent à la même logique. Néanmoins, les femmes qui "suivent" leur conjoint devraient être confrontées à des obstacles encore plus nombreux du fait, en particulier, des difficultés liées à leur (ré)insertion sur le marché du travail dans un pays étranger (aggravées parfois par les problèmes linguistiques) et aux problèmes de gestion de leur vie quotidienne (cf. plus loin). Si ces migrations devaient continuer à se traduire par une pénalisation des femmes dans le domaine professionnel (interruption d'activité, occupation d'un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications ou aspirations), les entreprises multinationales ne se heurteront-elles pas aux réticences croissantes des familles à "double carrière" à migrer vers un autre pays de la CEE ? Il est intéressant, à ce propos, de noter qu'aux Etats-Unis, les entreprises se préoccupent de plus en plus de ce problème: "there is already growing popular concern that the ability of corporate employers to transfer high-level executives is often complicated by the wife's presence in the labor force" ².

¹ VALLET L.A., "La profession de la femme mariée dans la position sociale de la famille", *Revue Française de Sociologie*, n°27, 1987.

² LICHTER D.T., "The migration of dual-worker families: does the wife's job matter? ", *Social Science Quarterly*, n°63, 1982.

C. Mobilité géographique des familles américaines et ses effets sur les conditions de travail des femmes: quelques résultats significatifs

De plus en plus, les chercheurs américains remettent en cause l'idée selon laquelle les femmes mariées joueraient un rôle passif dans les processus de décision ¹. Comme le souligne très justement E. Graham ² "we have no reason to believe that all married women play only a passive role in migration and every reason to believe that some women will not leave a matter of such importance to their lives in the hands of their partners".

* Des recherches ont ainsi montré que l'activité professionnelle des femmes mariées tend à réduire la probabilité pour les familles de migrer, car elle augmente les "coûts d'opportunité" pour le conjoint, coûts qui croissent avec l'élévation des revenus salariaux de la femme. Cependant, Markham et Pleck (1986) et Spitze (1986) ont observé que les familles se "délocalisent" encore essentiellement en fonction des exigences professionnelles du mari car, en général, les revenus de celui-ci excèdent largement ceux de leur conjointe. En ce sens, les femmes seraient des "tied-movers" (Mincer, 1978). Les résultats de plusieurs études convergent d'ailleurs pour montrer que si la mobilité géographique des familles se traduit souvent pour les hommes par une mobilité professionnelle ascensionnelle, elle exerce des effets contraires sur les femmes en termes de continuité de leur vie active et de niveau de salaire ³.

Plus précisément, Morrison et Lichter ⁴ ont analysé les effets des migrations sur les conditions d'emploi des femmes mariées et célibataires en les comparant à celles des femmes non-migrantes durant la même période étudiée: les femmes migrantes qui occupaient avant la migration un emploi correspondant à leurs qualifications avaient une probabilité plus grande que leurs homologues non-migrantes, de connaître une dégradation de leur situation professionnelle en fin de période (46% seulement contre

¹ BIRD G.A., BIRD G.W., "Determinants of mobility in two-earner families : does the wife's income", Journal of marriage and the family, n°47, 1985.

MARKHAM W.T., PLECK J.H., "Sex and willingness to move for occupational advancement: some national sample results", Sociological quarterly, n°27, 1986.

SPITZE G., "Family migration largely unresponsive to wife's employment (across age groups)", Sociology and Social Research, n°70, 1986.

² GRAHAM E., "The reconstruction of rationality in the household's decision to migrate", Communication au Symposium on the role of women in population redistribution, Cagliari, 1982.

³ MARKHAM W.T., "Sex, relocation, and occupational advancement : the real "cruncher" for women", Women and Work, n°2, 1986.

⁴ MORRISON D.R., LICHTER D.T., "Family migration and female employment : the problem of underemployment among migrant married women", Journal of marriage and the family, n°50, 1988.

60% se maintenaient au même niveau). Parmi les célibataires, comme on pouvait s'y attendre, une plus grande proportion de migrantes (42%) que de non-migrantes (20%) sont passées du statut d'"inactives" à celui d'actives occupant un emploi "adéquat". 33% des premières contre 27% ont amélioré leur position sur le marché du travail durant la période étudiée. Enfin parmi les femmes mariées qui continuent de travailler après la migration, on observe une plus grande fréquence que chez les non-migrantes (avec également des interruptions d'activité plus fréquentes) des formes diverses du sous-emploi ("underemployment") : travail à temps partiel "subi", diminution des revenus salariaux, emploi sous-qualifié et inadéquat.

Pour comprendre les migrations familiales, trois dimensions de l'activité professionnelle féminine, selon Lichter (1982), doivent être prises en compte : l'appartenance socio-professionnelle, le niveau de salaire et le degré d'investissement dans leur travail. Il confirme que si "the wife's employment exerts an independent negative effect on the probability of family migration", ces trois variables ne contribuent pas cependant, de façon significative, à expliquer les différences dans le domaine des migrations familiales.

Ces études américaines corroborent donc les résultats des recherches faites en France et suggèrent la complexité - sans doute croissante à l'avenir - des facteurs explicatifs de la mobilité (ou du refus de mobilité) géographique des familles du fait de l'augmentation du taux d'activité des femmes et des transformations de leur rapport au travail. La satisfaction que les femmes peuvent retirer de celui-ci, l'occupation d'un emploi valorisant et bien rémunéré, les incertitudes qui pèsent sur leur carrière après une migration sont autant de facteurs d'inhibition à la mobilité géographique des couples bi-actifs. Dans cette perspective, il serait sans doute intéressant d'étudier des couples ayant refusé de migrer même si cela impliquait une promotion professionnelle pour le mari, afin d'analyser plus précisément les motivations de leur conjointe et leur influence sur le processus décisionnel.

* D'autres études développent de nouvelles perspectives de conciliation entre carrière professionnelle et vie familiale. Il s'agit de deux "modèles" familiaux : la **famille à double carrière** ou encore à **double résidence**.

Ce premier modèle correspond à "un type de famille dans lequel les deux partenaires poursuivent des carrières et en même temps maintiennent ensemble une vie familiale" ¹.

Pour qu'un tel projet se concrétise, il convient que chaque membre du couple se comporte comme une personne à double carrière, c'est-à-dire que chacun intègre dans son propre projet professionnel celui de son conjoint. "Ils ont dès lors de nouvelles exigences à l'égard de leurs employeurs pour que ceux-ci ajustent leurs besoins à ceux des familles" ².

Un tel modèle suppose donc l'existence d'une symétrie au sein du couple entre les carrières professionnelles respectives et qu'une cohésion familiale s'instaure. Cette tendance, encore trop récente pour être repérée statistiquement, fait désormais son chemin, y compris en Europe.

Certes, la prise en compte de la carrière des femmes se traduit encore le plus souvent par une nouvelle résistance à la mobilité plutôt que par son développement. Ainsi, pour une responsable de l'emploi des femmes au sein d'une grande Confédération de l'Encadrement : "le problème de la mobilité géographique n'est pas spécifique aux femmes. Sur ce plan, il n'y a pratiquement plus de différence pour toutes les personnes mariées; que ce soit une femme à qui l'on propose un contrat à l'étranger ou à un homme... le problème de la carrière du conjoint se posera de la même façon, surtout lorsqu'il s'agit d'un couple de cadres supérieurs." Ou encore "pour les chasseurs de tête et autres conseils en recrutement, il se dit même que le sexe ne joue pas dans les problèmes de mobilité. S'il s'agit de déplacements momentanés (...), les femmes comme les hommes les acceptent pour obtenir ou garder un travail intéressant (...). S'il s'agit d'un déménagement, les difficultés sont tout aussi grandes pour les deux sexes, car beaucoup d'hommes, surtout parmi les plus jeunes, doivent désormais tenir compte de la carrière de leur femme"³.

La conciliation de deux carrières professionnelles, sans renoncement à une opportunité de carrière internationale pour les deux conjoints, suppose donc des

¹ RAPOPORT R. et N. *"Dual Career Families"*, Harmondsworth, Penguin Books, Londres, 1971.

² CHALUDE M., POVALL M., *"Mobilité professionnelle des familles à deux carrières dans l'Europe de 1992"*, Secrétariat d'Etat à l'Europe de 1992, L'Europe en Poche.

³ BETBEDER M.C., *"Elles bougent, elles bougent, les femmes cadres supérieures"*, Le Monde, 11 Oct. 1989.

arbitrages, une hiérarchisation des critères pris en compte et la recherche de compromis parfois difficiles. Deux solutions, encore peu développées en Europe, pourraient répondre à ce double objectif.

Le transplacement est un système qui permet à un cadre muté de faire appel à une société de conseil chargée de retrouver un emploi pour le conjoint. De même que "l'outplacement", l'aide au reclassement des conjoints est financée par l'entreprise qui souhaite muter un cadre, tout en la dégageant de la responsabilité du reclassement. Un tel processus, encore peu connu des entreprises européennes, devrait faciliter la mobilité du personnel en intégrant une variable souvent exclue de la gestion des ressources humaines : le cadre familial de son personnel, comme l'explique un Directeur des Ressources Humaines d'une Société américaine :

"Les Sociétés qui ont recours au transplacement sont celles qui ont compris que la gestion des carrières devait permettre une évolution satisfaisante et positive de l'ensemble familial. Un cadre efficace est un cadre qui se sent bien dans son contexte professionnel et familial."

Cependant, la transposition de ce modèle américain en Europe n'est pas, pour l'heure, évident. Il n'est pas sûr qu'il corresponde parfaitement aux structures familiales européennes, notamment en ce qui concerne les "stratégies" des femmes actives américaines, considérées comme nettement plus "carriéristes". De plus, les contraintes à la mobilité géographique des familles américaines sont nettement moins importantes, même si des exemples récents semblent démystifier la traditionnelle mobilité des Américains.

Le modèle familial de **la double résidence** pourrait, en revanche, connaître un plus grand essor en Europe. L'importance accordée à l'emploi du conjoint ainsi que les difficultés de retrouver un emploi équivalent dans un pays étranger, peuvent se traduire par un éclatement provisoire de la cellule familiale, à condition que les modes d'accès entre les deux résidences permettent une régularité dans les rencontres. Ce sont ces fameux "couples du week-end" ou encore appelés en France, "les couples T.G.V.". Ces couples "naveteurs" sont en augmentation constante, notamment aux Etats-Unis, où l'on estime à un million le nombre de "commuter mariages".

"Les célibataires géographiques", ainsi qualifiés par le secteur militaire, sont de plus en plus nombreux. Alors que traditionnellement les femmes de militaires étaient

inactives afin de "suivre" leurs époux, ils sont désormais 16% à accepter une double résidence pour permettre à leurs épouses de conserver leur emploi. Mais cette pratique ne correspond plus seulement aux métiers imposant traditionnellement une séparation, comme naturellement les marins ou encore les secteurs du Pétrole ou des Travaux Publics. Les difficultés de reclassement, l'amélioration des qualifications des femmes, ainsi que l'évolution des "mentalités", renforcent un tel phénomène auprès de nouvelles populations. On constate que de nouvelles catégories professionnelles, notamment cadres et dans une moindre mesure employées, adoptent ce mode de vie, alors même que leur domaine d'activité ne leur impose pas un tel choix.

Le modèle de la double résidence s'avère cependant limité et le plus souvent provisoire, du fait des problèmes organisationnels qu'il génère, mais surtout des difficultés familiales qui ne manquent pas d'apparaître, notamment pour les enfants - parfois eux-mêmes séparés entre les deux résidences.

Ces solutions ne semblent donc pas idéales, dans la mesure où elles comportent des risques : risques de remise en cause d'une situation professionnelle favorable, ou risque d'éclatement de la cohésion familiale...

*
* *
*

En guise de **conclusion** à cette approche partielle des stratégies individuelles et familiales des femmes qualifiées, on peut émettre ici quelques hypothèses concernant **les freins et les facteurs favorables à leur mobilité**.

* **En premier lieu**, il semble que les femmes qualifiées (et soucieuses de rentabiliser leur diplôme sur le marché du travail) seront de plus en plus réfractaires à l'idée de migrer vers un pays étranger (même au sein de la Communauté Européenne) pour satisfaire aux exigences professionnelles de leur conjoint si cette migration implique pour elles une interruption de leur carrière ou un "sacrifice" de leurs ambitions professionnelles.

Les interruptions dans la vie professionnelle des femmes actives (et en particulier, des femmes cadres) sont de moins en moins fréquentes. D'autre part, les femmes disposent maintenant d'atouts non négligeables (exercice plus fréquent d'un emploi valorisé et rémunérateur, proportion croissante de femmes possédant un "capital scolaire") pour peser sur les décisions de la famille ¹ ce qui se traduit par un partage plus égalitaire du pouvoir au sein des couples. Il nous semble en effet essentiel ici de se référer aux nouveaux types d'interactions conjugales et aux systèmes de valeurs qui les sous-tendent ². Au sein des couches moyennes, en particulier, le couple est de plus en plus vécu comme une association entre deux individus autonomes et un égalitarisme prononcé caractérise les relations entre conjoints (même si ces normes ne se traduisent pas encore par un partage réellement égalitaire des tâches domestiques et éducatives).

Le choix de migrer à l'étranger pour permettre au mari d'occuper un emploi plus intéressant ne peut être désormais que la résultante d'une série d'arbitrages, de négociations et de compromis au sein du couple. Les études citées ont montré, qu'en général, la mobilité géographique des familles liée au travail de l'homme pénalisait les femmes sur le plan professionnel. Si les "coûts" et les risques pour la femme restaient trop élevés (renoncer à son activité professionnelle, incertitudes concernant les perspectives d'emploi "adéquat" dans la zone d'accueil, difficultés pour elle de retrouver son emploi après un séjour à l'étranger), on peut supposer que les conjoints masculins seront de plus en plus incités à refuser une mutation ou un emploi à l'étranger même dans la perspective d'une promotion.

Dans cette perspective, on peut penser que pour faciliter la mobilité des cadres européens, il sera nécessaire de mettre en place un arsenal de mesures facilitant la poursuite de la carrière du conjoint et sa réinsertion professionnelle (maintien des avantages acquis, mises en disponibilité...) au retour de la migration.

Mais les freins à la mobilité géographique des femmes cadres (vivant en couple) peuvent aussi découler d'une logique autre que professionnelle. Comme des recherches l'ont montré ³, les stratégies professionnelles des femmes qualifiées s'articulent

¹ FAGNANI J. , *"Interactions conjugales et choix résidentiels des couples bi-actifs en région Ile-de-France : négociations, arbitrages et compromis"*, Communication au Colloque "Les enjeux urbains de l'habitat", Paris, 1990.

² KELLERHALS J. , *"Les types d'interaction dans la famille"*, L'Année Sociologique, n°37, 1987.

³ HUPPERT-LAUFER J. , *"La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise"*, Paris, Flammarion, 1987.

étroitement avec leurs projets familiaux. Encore largement responsables de l'organisation et de la gestion de la vie familiale, elles doivent mobiliser tous leurs atouts pour arriver à concilier leurs diverses obligations. Outre l'emploi à domicile de personnes rémunérées, elles recourent souvent à l'aide de la famille, résidant souvent à proximité ¹ pour résoudre - au moins partiellement - les problèmes de garde des jeunes enfants. Aller résider à l'étranger implique donc la rupture des liens de solidarité intergénérationnelle. Dans les pays européens, les femmes qui travaillent à l'extérieur de chez elles ont souvent recours aux ascendants (et en particulier à leur mère) pour garder ou s'occuper à la sortie de l'école des jeunes enfants, ce qui permet de pallier les carences des politiques dans ce domaine. En RFA, par exemple, où les possibilités de garde des jeunes enfants sont très limitées, plus de la moitié des enfants qui sont gardés en dehors du foyer parental sont gardés par les grands-parents. En 1980, 23% des femmes âgées de 45 à 60 ans gardaient régulièrement leurs petits-enfants ². La rupture avec le réseau familial qu'implique une migration peut donc contrarier les projets professionnels des familles dont les mères travaillent : à ce titre, les carences des politiques de garde des jeunes enfants dans les pays de la CEE sont sans doute des entraves considérables à leur mobilité professionnelle.

* **En second lieu**, d'autres facteurs, eux-aussi liés aux profondes transformations culturelles qui ont affecté les sociétés occidentales, peuvent jouer un rôle d'incitation à la mobilité géographique des femmes qualifiées.

Les attaches familiales sont incontestablement des freins à la mobilité géographique des femmes actives, investies dans une carrière professionnelle et ayant de jeunes enfants à charge. Cependant, il convient ici de relativiser les observations précédentes en tenant compte de phénomènes socio-démographiques récents : tout d'abord, les célibataires sont surreprésentées parmi les femmes cadres et qualifiées (contrairement aux hommes) ³ et devraient donc avoir la même propension à migrer pour

CASTELAIN-MEUNIER C., FAGNANI J., *"Le refus du troisième enfant : contraintes, arbitrages et compromis. Le cas des nouvelles couches moyennes"*, Paris, Rapport de Recherche pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales, 1988.

NICOLE C., *"Une carrière en famille : masculin pluriel, féminin singulier"*, Paris, Rapport de recherche pour La Caisse Nationale des Allocations Familiales, 1987.

¹ CRIBIER F., *"Les retraités et leurs enfants : des relations plus ou moins distantes"*, Données Sociales Ile-de-France, INSEE, 1989.

² Source : Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit : Vierter Familienbericht, Bonn, 1986.

³ En région Ile-de-France, en 1987, 24,3% des femmes "Cadres, Professions intellectuelles supérieures" vivaient seules contre seulement 14,5% de l'ensemble des actives. Ces pourcentages étaient respectivement de 13,3% et de 13,4% pour les actifs masculins. (Enquête sur l'Emploi, INSEE).

des raisons professionnelles. D'autre part, particulièrement au sein des couches moyennes salariées, la divortialité s'est considérablement accrue depuis une vingtaine d'années : en se retrouvant seules (avec ou sans enfants), les femmes qualifiées peuvent être incitées à migrer à l'étranger pour bénéficier d'une promotion.

Enfin, le phénomène de la supériorité de la profession du mari sur celle de la femme a tendance à s'atténuer ¹ : dans les couples où la femme est la principale pourvoyeuse des ressources familiales, les négociations conjugales pourraient parfois aboutir à des arbitrages favorables à celle-ci et à une inversion des schémas traditionnels.

L'impact de ces mutations socio-démographiques sur la mobilité "européenne" des travailleurs féminins est difficilement estimable dans l'état actuel des données, il devrait néanmoins retenir l'attention des pouvoirs publics.

Afin de compléter cette approche, il convient à présent de confronter ces remarques aux stratégies des entreprises face au problème de la mobilité de leurs salarié(e)s, en insistant, notamment, sur leur mode de réaction face à ces nouvelles contraintes.

¹ Voir VALLET 1987, op.cit.

SECTION II - LES STRATEGIES D'ENTREPRISES FACE A LA MOBILITE DU PERSONNEL A L'HORIZON DE 1993

Afin de compléter les différentes remarques concernant les déterminants liés aux comportements des femmes et de leur famille face à la mobilité, nous avons procédé à une analyse des stratégies d'entreprises en la matière.

Pour ce faire, nous avons pris en compte tout d'abord différentes études et sondages concernant les stratégies de développement/délocalisation des entreprises dans la perspective du grand marché européen. Compte tenu de l'absence totale de données spécifiques sur le personnel féminin, nous avons procédé à des enquêtes par voie postale auprès d'un échantillon, non représentatif mais significatif, d'entreprises ayant mis en place une politique de gestion de la mobilité du personnel et complétées par quelques études monographiques plus approfondies ¹.

A. Stratégie des entreprises face à la mobilité professionnelle et géographique dans l'Europe de 1993

Des données d'enquêtes et de sondages auprès d'entreprises européennes ², il ressort que l'achèvement du marché unique représente une **opportunité** pour la plupart des entreprises se traduisant par une **accélération** des choix déjà fondamentalement opérés (délocalisation d'établissement, politique d'expatriation...) et non par de réelles modifications de leur politique.

Ainsi dans le domaine de création de nouvelles filiales - notamment du fameux transfert du Nord vers le Sud Européen - les grandes décisions ont déjà été prises bien avant la mise en place des directives concernant le grand marché européen. En réalité, les enjeux au niveau européen s'orientent désormais vers l'Europe Centrale et non plus au sein de la CEE.

Cependant, les ressources humaines constituent une des fonctions principales faisant l'objet de mutations en profondeur notamment en matière de formation, de

¹ Voir à ce propos la note méthodologique ci-joint.

² Voir notamment, LEDOUX G., "1992 : perception et adaptation des entreprises, la place des ressources humaines", H. Jacquin Consultants, Rapport pour la Délégation à l'Emploi, mars 1989.

mobilité du personnel, de recrutement : d'après une enquête du KPMG réalisée en mai 1988 ¹, la première mesure en matière de ressources humaines sera d'organiser des sessions de formation intégrant une dimension européenne (pour 27 % des entreprises enquêtées), vient en seconde position (23 %) la nécessité d'encourager la mobilité du personnel interne aux entreprises. Enfin, en troisième lieu, la possibilité de recruter indifféremment dans la Communauté (pour 17 % d'entre elles) est évoquée.

Une autre enquête réalisée à la fin 1988 concernant la mobilité européenne des salariés confirme les enjeux mais aussi les difficultés liés à la libre circulation des personnes, du point de vue des entreprises ².

Une distinction intéressante est faite dans ce sondage selon la taille des entreprises (72 % de plus de 200 salariés, 28 % de moins de 200 salariés). Pour les plus grandes d'entre elles, 58 % ont déjà recours à la mobilité de leur personnel au sein de la CEE (contre 21 % seulement pour les moins de 200 salariés) ; 42 % (et 6 % pour les PME) ont recruté du personnel dans la CEE.

Ces premières données confirment l'existence antérieure à 1993 d'une politique européenne notamment en matière de mobilité et ce principalement pour les grandes entreprises.

Dans la perspective de 1993, observons que 73 % des entreprises de plus de 200 salariés pensent qu'elles seront amenées à faire circuler des salariés dans la CEE (seulement 37 % des PME de l'échantillon ont répondu de la sorte).

Il y a donc un effet net en terme de mobilité à attendre de 1993 même s'il s'avère moins important que le laisse entendre les prévisions de la CEE. Les difficultés principales évoquées par l'ensemble des entreprises concernent tout d'abord la question d'harmonisation des régimes fiscaux, l'absence de coordination des régimes de retraite et enfin les écarts entre régimes de sécurité sociale. Outre les problèmes d'accès à l'information concernant les procédures de libre circulation, c'est avant tout les problèmes de rémunération et de couverture sociale qui sont ici évoqués.

¹ KPMG - MARWICK P., "1992 - Etes-vous prêts ?", Enquête auprès de 2 073 entreprises dans 8 pays de la CEE, mai 1988.

² Institut PRAGMA - CNPF, " Les obstacles à la réalisation effective d'un marché du travail européen", Enquête auprès de 450 entreprises, octobre 1988.

Afin d'approfondir ces quelques données, il convient d'observer de plus près les stratégies des entreprises - notamment des grands groupes - à travers l'enquête réalisée auprès d'une trentaine d'entreprises, complétée par d'autres études réalisées sur cette question ¹.

Sachant que les cadres concernés par ces mouvements représentent en moyenne **10 % du personnel d'encadrement, dont à peine 1 ou 2 % de femmes**, il convient de se fonder sur les stratégies des groupes concernant l'ensemble de ce personnel avant d'observer les problèmes spécifiquement féminins.

a) Les objectifs des entreprises : expatriation ou recrutement local ?

De l'ensemble des réponses à notre questionnaire et des résultats d'autres monographies, il ressort que l'expatriation concerne de façon exclusive le personnel d'encadrement ou dans une moindre mesure certains techniciens de haut niveau dans des domaines de compétence très pointus. Différents facteurs justifient cette répartition entre expatriation du personnel d'encadrement et recrutement local du personnel ETAM (employés, techniciens et agents administratifs) et des agents d'exécution :

- Les postes-clés dans toutes les filiales implantées à l'étranger sont réservés en priorité au personnel désigné par la direction du groupe. Cette politique se justifie à deux niveaux : au niveau de **la gestion collective de l'emploi**, la mise en oeuvre de la politique d'un groupe en termes de marché - produits - technologie suppose que ces dirigeants véhiculent eux-mêmes la culture de l'entreprise. La mobilité est, en fait, l'outil essentiel pour réaliser la stratégie d'internationalisation de ces groupes.

Au delà de la transmission de cette culture d'entreprise c'est aussi le besoin d'aptitude et de connaissances spécifiques qui sont requises et font souvent défaut dans le pays d'accueil. L'objectif est donc simultanément un transfert de savoir-faire mais aussi l'exercice d'un contrôle à l'intérieur du groupe. Dans le groupe Philips ², par exemple,

¹ Nous utilisons ici les études réalisées pour Europe et Société : Cohésion sociale et dialogue social européen dans la construction du marché intérieur. Les Cahiers de la Fondation Europe et Société, n°12-13, janv.-juin 1989.

- APEC, "Approche du marché européen des cadres : 1992 et l'emploi des cadres français", 1989.

² SLEIFFER E.W., Corporate training manager Philips international, Pays-Bas, in Cohésion sociale et dialogue social européen, op. cit.

cette forme de mobilité est appelée "**affectation de mission**" par opposition aux "**affectations de carrières**" qui correspondent au second niveau de la **gestion individuelle de l'emploi**. "Les affectations de carrière sont données aux personnes qui ont des capacités de manager et dont nous attendons beaucoup pour l'avenir".

Pas un cadre de haut niveau ne peut aujourd'hui envisager de "faire carrière" sans passer par une expérience internationale. Les "euromanagers" doivent parfaitement connaître les pratiques des différents pays voisins, que ce soient en termes de stratégies commerciales mais aussi en référence aux poids des cultures spécifiques interférant sur les relations et les comportements internes au groupe.

La gestion individuelle de l'emploi des cadres de haut niveau suppose une dimension internationale et - à la différence du personnel ETAM et d'exécution - relève de la politique du groupe et non des sociétés/entreprises/établissements qui le composent.

Ainsi, de grands groupes lient désormais mobilité et progression de carrière dans la mesure où "la mobilité est un facteur positif, tant pour l'entreprise que pour l'individu".

-Les postes ETAM et d'exécution sont en revanche pourvus uniquement par recrutement local. Cette décision systématique s'explique tout d'abord au niveau de la stratégie des groupes. L'expatriation étant très coûteuse, ce recours est limité aux seuls postes stratégiques, afin de bénéficier par ailleurs de coûts salariaux plus faibles dans certains pays du Sud Européen (la recherche d'un "dumping social" n'est pas totalement exclue de cette démarche...). En outre, le groupe subit une pression réelle du pays d'accueil pour privilégier ce recrutement local, d'autant plus s'il subsiste des excédents de main-d'oeuvre locaux.

Le développement d'une politique d'expatriation des cadres de haut niveau, s'il est désormais un objectif prioritaire pour ces groupes, soulève, cependant, d'importantes difficultés.

b) Les obstacles à la mobilité des cadres

Du point de vue des entreprises, les barrières à la mobilité du personnel sont de nature diversifiée : elles résultent d'obstacles socio-psychologiques, culturels et organisationnels mais aussi bien sûr d'ordre juridique et financier.

1°) Obstacles financiers

Selon un responsable du groupe Philips, "un expatrié en Europe coûte deux à trois fois plus cher qu'un salarié qui reste au pays". Ce coût excessif est dénoncé par l'ensemble des entreprises comme un facteur qui affaiblit leur compétitivité, mais qui témoigne des freins à la mobilité, y compris en Europe.

Généralement, la rémunération de base n'est pas modifiée. Bon nombre d'entreprises prévoient cependant un coefficient correcteur intégrant d'éventuels écarts de niveau de vie entre les pays. Par exemple, pour le groupe B.S.N. (France), ce coefficient de correction est de 8 % en Allemagne Fédérale et en Italie, de 2 % en Belgique, de près de 5 % en Grande-Bretagne et de près de 10 % en Grèce.

De plus, des primes à l'expatriation sont prévues afin d'inciter le personnel à la mobilité. Certes, cette prime n'est pas très élevée pour les pays européens : dans le cas de Rhône-Poulenc elle correspond à 10 % du salaire de base en Europe ¹, alors que ce taux est de 20 % pour les Etats-Unis et de 45 % pour le Brésil et qui constitue une réelle "rente de situation".

Cependant, certains groupes ont déjà supprimé les primes d'expatriation pour les pays de la CEE considérant ainsi que le grand marché européen est déjà réalisé (c'est le cas de Saint-Gobain). A terme, cette prime devrait être supprimée en tant que telle au niveau de la CEE, ce qui risque de constituer un nouveau frein à la mobilité, à moins de compenser cette prime sous une autre forme.

A ces primes directes, s'ajoutent des avantages en termes de promotion liés à l'expatriation mais pas toujours automatiques. Souvent accordées au moment du retour au

¹ Des modulations sont parfois envisagées selon les pays européens (15% en Grèce et seulement 5% en Belgique...).

sein de la société-mère, un avancement est attribué afin de compenser la perte de la prime d'expatriation.

En termes de rémunération indirecte, les accords intra-communautaires ne couvrent qu'une partie de la protection sociale. La plupart des grands groupes offrent à leurs expatriés une compensation (dépenses maladie prises en charge à 90 %, versement des cotisations de retraite complémentaire, et même prise en charge de la seconde cotisation lorsque la législation d'un pays place l'assujetti dans l'obligation de cotiser doublement...).

En dehors de la rémunération, différents coûts liés à l'expatriation sont le plus souvent pris en charge par l'entreprise : aide au logement, au déménagement, frais de scolarité des enfants...

Mais des écarts importants apparaissent selon la taille et l'importance du groupe : des entreprises de taille moyenne ou n'ayant pas le statut de multinationale ont manifesté leurs difficultés à développer une réelle politique d'accompagnement de la mobilité : "Notre entreprise n'a pas les moyens, les structures et les réseaux nécessaires à une politique d'incitation à la mobilité. Nous ne pouvons assurer cette fonction car nous n'avons que 40 cadres expatriés, alors que les grandes banques assurent ces structures pour une population de 4 à 500 expatriés".

2°) *Barrières juridiques*

Comme nous l'avons déjà observé précédemment, la libre circulation des personnes à l'horizon de 93 ne se traduira pas de façon automatique par la levée des problèmes d'harmonisation juridique notamment en ce qui concerne les systèmes de protection sociale et d'imposition : ainsi dans l'enquête réalisée par PRAGMA, les trois principales difficultés rencontrées par les entreprises qui font circuler les salariés sont par ordre d'importance :

- les problèmes de passage d'un régime fiscal à l'autre;
- l'absence de coordination ou d'équivalence entre les régimes de retraite dans la mesure où l'établissement d'un système unique de régime général d'assurance vieillesse est impensable;

- les différences de niveaux de prestation entre les régimes de sécurité sociale.

3°) *Barrières culturelles et linguistiques*

Les difficultés liées au problème de la langue et à l'intégration culturelle sont loin d'être négligeables. Certes, l'anglais, maîtrisé au niveau de l'encadrement, est souvent considéré comme la langue principale de communication, mais sur cette question deux points de vue sont en présence :

- Pour certains, la seule connaissance de l'anglais est insuffisante. Certains groupes souhaitent que leurs cadres s'expriment dans la langue du pays d'accueil lorsqu'ils sont amenés à encadrer une équipe de salariés ne possédant pas toujours l'anglais, et ce sur plusieurs années. Certes l'initiation aux langues étrangères apparaît de plus en plus fréquente comme un critère initial de recrutement ou comme un passage obligé avant le départ à l'étranger. Pour ce responsable français de la Direction des Ressources Humaines à Air France, "le facteur linguistique est essentiel et j'ai pu constater le peu d'ouverture des cadres français, c'est quelque chose de dramatique. Même si nous avons des exigences au niveau du recrutement, on constate qu'il suffit qu'ils aient un poste n'utilisant pas les langues étrangères pendant 4 ou 5 ans pour qu'ils aient tout perdu ! L'anglais n'est pas toujours suffisant. Il est indispensable pour les postes commerciaux de pratiquer la langue locale (notamment en Allemagne, en Espagne...) la communication est très importante, c'est un facteur d'intégration considérable".

- Pour d'autres, la question linguistique ne semble pas très aiguë. Les cadres expatriés sont tous bilingues français/anglais et cela s'avère suffisant.

Pour le groupe Pechiney ¹, "les négociations se mènent le plus souvent en anglais, aussi bien en Hollande qu'en Grèce. Il est loisible aux cadres travaillant en Grèce d'apprendre la langue locale, mais c'est leur affaire. On peut très bien s'expatrier en Europe sans connaître la langue du pays d'accueil et les autorités locales ne le demandent d'ailleurs pas".

¹ Entretien réalisé par l'APEC, "Approche du marché européen des cadres", op. cit.

De plus, le langage professionnel et technique directement utilisé en pratique s'assimile rapidement car il n'est pas très important.

Mais une telle vision est quelque peu restrictive. En effet, l'usage du langage quotidien que ce soit dans l'entourage ou pour la vie quotidienne est néanmoins une contrainte, notamment pour l'entourage familial du salarié et en premier lieu pour les conjoint(e)s.

Liées au problème de langue, les difficultés d'intégration culturelle jouent un rôle important. Certes, ces problèmes sont plus aigus pour des pays très lointains, hors de l'Europe. Mais même au sein de l'Europe, des différences culturelles apparaissent entre le nord et le sud et même entre chaque pays. Citons à titre d'exemple, le cas de cadres anglais qui estiment "aller en Europe" lorsqu'ils se déplacent sur le continent.

Au delà de cette anecdote, l'enracinement à un territoire, l'appartenance culturelle restent parmi les contraintes persistantes de la mobilité. L'inscription des salariés dans un environnement culturel apparaît essentiel, y compris du point de vue de l'entreprise, dans la mesure où celle-ci contribue à l'échec ou au succès des expatriations, et ne peut se réduire à un seul effort financier (indemnités de "compensation"). Malheureusement, l'intégration de ces facteurs dans les stratégies des entreprises est rarement réalisée...

4°) Obstacles personnels et familiaux - rôle central des "femmes d'expatriés"

En termes de freins plus personnels à la mobilité, l'on constate que pour l'ensemble des cadres, il existe un seuil en terme d'âge : à partir de 40-45 ans, la mobilité est perçue comme moins avantageuse compte tenu de différents facteurs. Tout d'abord, l'expérience professionnelle dans le pays d'origine est largement confirmée ; la volonté de "repartir à zéro" s'amenuise. La situation familiale se complexifie : en plus du problème majeur de l'emploi du conjoint, la scolarisation des enfants paraît moins "transférable" lorsqu'il s'agit des études secondaires et non plus primaires. Enfin, les parents du salarié deviennent plus dépendants de leurs enfants, "le besoin d'une présence filiale n'invite guère à l'expatriation" ¹.

¹ APEC, op. cit.

Des propos tenus par les Dirigeants des grands groupes faisant partie de notre enquête ou dans l'ensemble des documents traitant de cette question, le frein majeur est donc constitué par les difficultés d'intégration des familles d'expatriés et **surtout de leurs épouses.**

"On peut estimer que les causes d'échec les plus fréquentes dans l'envoi d'un salarié à l'étranger viennent des difficultés d'adaptation de l'épouse et de ses frustrations accumulées (sic)" ¹. Pour le groupe Rhône-Poulenc, "on embauche un homme, on expatrie une famille".

De plus en plus d'entreprises ont donc tenté de résoudre ces difficultés en adoptant **une véritable politique familiale d'accompagnement de la mobilité.**

Mais ces expériences, encore limitées, ne peuvent - là encore - concerner que des grands groupes ayant au départ une importante politique d'expatriation et des moyens considérables (un service interne aux ressources humaines se consacrera totalement à ces questions).

Le souci d'intégration de la famille des expatriés peut donc se traduire par un accueil des conjoints avant la décision de départ afin de lever un certain nombre d'obstacles. Quelques groupes présentent un véritable dossier "d'information" pour la famille sur le pays ou la région concernés (histoire, culture...) mais aussi afin de simplifier certaines démarches administratives.

Plus rarement, certains groupes proposent même au couple un voyage préliminaire afin que l'épouse puisse s'assurer par elle-même des conditions de vie locale.

La formation assurée pour le salarié expatrié, notamment en matière de langues, est parfois offerte à l'épouse comme, par exemple, à Rhône-Poulenc qui offre différentes formules de cours de langues, notamment en anglais et allemand.

Citons ici l'exemple d'une entreprise de travaux publics qui développe consciemment une véritable politique familiale : "Il nous arrive de recevoir l'épouse pour

¹ APEC, op. cit.

influencer sa décision... Nous préparons pour chaque départ un véritable dossier complet sur la région (culture, tourisme, conditions de vie...), on en arrive à vendre la région".

Le premier obstacle à la mobilité géographique des cadres est désormais constitué par la **situation professionnelle du conjoint**. Les conjoints d'expatriés occupant un emploi ont d'énormes difficultés à retrouver une activité salariée dans le pays étranger. Tout d'abord, certains pays autorisent le séjour des familles sous condition d'un engagement des femmes et enfants à ne pas exercer d'activités professionnelles (par exemple aux Etats-Unis). A priori, au sein de la CEE, un tel obstacle juridique n'existe pas mais la situation locale de l'emploi, les difficultés de langue, de connaissances et de filières d'accès à l'emploi, sont autant de problèmes présents en Europe.

Plus difficile encore, une des entreprises cherche une solution au problème d'emploi du conjoint :

"Seulement une fois sur cent... on arrive à reclasser l'épouse. Par exemple si le chantier a besoin d'une secrétaire, on embauchera en priorité la femme d'un expatrié. Ou encore : une femme professeur de lettres a pu enseigner dans une école de la ville car le chantier n'était pas - comme dans la plupart des cas - dans une zone désertique".

Dernière opportunité, il arrive que le couple travaille dans la même entreprise. Deux solutions pourront alors être retenues : certaines entreprises tenteront d'expatrier simultanément les deux salariés dans la même région et de les affecter dans la même unité. Mais bon nombre d'entreprises sont réticentes à cette "cohabitation" professionnelle. Autre possibilité appliquée à Air France : "Nous avons des couples où les deux travaillent à la compagnie. L'un des deux peut se mettre en disponibilité (congé sans solde) pendant la durée, quelle qu'elle soit, de la prestation de l'autre à l'étranger. On ne cherche pas un emploi pour le conjoint(e) car cela est malsain : tout d'abord, cela supposerait que le mari ou l'épouse soit plus ou moins le hiérarchique de son conjoint ; cela on l'évite. Et puis surtout, il y a un phénomène de rejet du personnel local qui ne comprend absolument pas qu'un emploi leur soit supprimé".

Une telle démarche pose bien évidemment le problème des **revenus du ménage**. Le renoncement définitif ou momentané d'un "second salaire" doit être compensé par les primes d'expatriation. Or deux phénomènes contredisent désormais un tel arbitrage : tout d'abord, comme nous l'avons vu précédemment, les diverses primes

d'expatriation tendent à se réduire notamment dans la perspective du grand marché européen.

En plus, l'évolution de la situation professionnelle des femmes, l'accès à des postes nettement plus qualifiés (notamment pour les épouses actives de cadres supérieurs) rend l'idée du "salaire d'appoint" totalement caduque. Cette source de revenu ne peut plus être compensée par une seule prime d'expatriation (autrement dit, le salaire de ces épouses est nettement supérieur aux fameuses "rentes de situation" représentant environ 20 % du salaire de l'expatrié).

Mentionnons, enfin, qu'aucune entreprise de notre enquête n'a fait appel au "transplacement" et qu'elles sont peu nombreuses à en connaître les principes...

B. L'expatriation du personnel féminin : obstacles persistants et perspectives.

Compte tenu des remarques précédentes, il va sans dire que l'expatriation du personnel féminin est rare et difficile à mettre en oeuvre pour les entreprises.

En premier lieu, tous les obstacles précédemment présentés et concernant les cadres se retrouvent en totalité lorsqu'il s'agit d'envoyer des femmes à l'étranger : obstacles financiers, culturels, problème de langue et situation familiale.

Mais il est aussi évident de constater que certaines barrières sont renforcées lorsqu'il s'agit d'expatrier des femmes et que d'autres problèmes plus spécifiques apparaissent.

a) Obstacles spécifiques à la mobilité du personnel féminin

1°) Effet de structure - effet de secteur - effet culturel

Partant du plus général au plus personnalisé, on peut tout d'abord considérer qu'un effet de structure et de secteur limite la mobilité du personnel féminin.

Les femmes sont sous-représentées parmi les catégories d'emploi concernés par l'expatriation, à savoir les cadres ingénieurs voire techniciens.

Dans l'ensemble des pays européens, les femmes sont toujours concentrées dans un nombre restreint de professions les plus mal rémunérées et les moins prestigieuses. Ces écarts dans l'accès aux emplois qualifiés restent encore élevés et ce, même dans des pays comme la R.F.A. ou la France, où les succès scolaires des filles sont désormais supérieurs à ceux des garçons.

Outre la concentration dans des emplois moins qualifiés, les femmes subissent aussi un effet de secteur. La tradition d'expatriation concernait massivement le pétrole et le BTP, secteurs peu féminisés. Certes, ces "gros bataillons d'expatriés" tendent à disparaître notamment en raison du coût excessif et des difficultés d'organisation, mais aussi parce que la maîtrise et l'ensemble de l'encadrement moyen peuvent être de plus en plus assurés localement.

Cet effet de secteur devrait donc se réduire à l'horizon de 1993 dans la mesure où des activités de service - notamment le secteur bancaire ou encore les sociétés de service informatique - développent une politique d'expatriation. Mais y compris dans ces nouveaux secteurs, l'image classique de l'expatrié type (homme de 35 - 40 ans, cadre supérieur, grande expérience professionnelle, marié, deux enfants, épouse inactive...) est encore très présente.

Afin d'illustrer et de compléter ce tableau, observons le cas d'une entreprise comme Air France où certains effets de structures internes apparaissent. L'expatriation du personnel concerne environ 430 personnes soit 1,8 % de l'ensemble de son personnel au sol et 10 % de ces cadres. Parmi eux, seules 20 femmes sont en contrat à l'étranger (soit 4,6 % des expatriés)¹.

Deux obstacles majeurs justifient la faible part des femmes expatriées, même si, à l'avenir, une telle situation devait évoluer.

1. Le premier obstacle est lié à la **nature des postes d'expatriés**. Les critères professionnels déterminent la base d'éligibilité du personnel expatriable.

¹ Le personnel navigant commercial ou technique ne comprend pas de personnes en contrat d'expatriation même si bien sûr leur mobilité géographique est de rigueur. Elle s'échelonne entre 1 à 3 jours pour les moyens courriers jusqu'à 10 à 15 jours pour les longs courriers.

Les postes les plus concernés par la mobilité à l'étranger relèvent pour l'essentiel de la Division "exploitation" qui recoupe l'ensemble des activités techniques (entretien, maintenance des avions...) et s'étend jusqu'aux postes d'encadrement des escales à l'étranger. Ces métiers sont traditionnellement tenus par des hommes, ceci s'expliquant tout d'abord par la faible représentation des femmes diplômées dans ces domaines d'activité.

L'embauche y est essentiellement masculine et se répercute sur l'encadrement expatrié, issu exclusivement de la promotion interne. On ne trouve que très rarement une population extérieure à cette division en poste à l'étranger. De plus, les conditions de travail ne favorisent pas une mixité dans les emplois : "L'exploitation c'est un travail qui requiert une très grande disponibilité, le travail est très pénible, quelquefois on travaille uniquement la nuit ou alors 15 à 16 heures par jour s'il le faut !". Il y a des postes de chefs d'escale qui sont très fatigants : "Il y a des périodes de tension extrêmes (conditions climatiques, grèves...) où les responsables d'escale se retrouvent à travailler sans relâche... y compris dans les soutes des avions !".

La seconde grande activité à Air France est constituée par la division commerciale. La Compagnie développe un double effort pour favoriser l'encadrement commercial à l'étranger encore peu important et les femmes cadres puisqu'elles sont plus représentées dans cette activité. Il n'y a pas de difficultés à ce que ces postes soient tenus par des femmes mais ceci reste encore limité dans la mesure où le nombre de postes d'expatriés est faible!

2. Le second obstacle majeur, plus externe à l'entreprise, est constitué par le type de **culture du pays d'accueil**. Pour le personnel féminin, certaines zones sont pratiquement "interdites" : "dans les pays islamiques, c'est beaucoup plus difficile d'envoyer une femme car il y a énormément de problèmes culturels, cela serait préjudiciable pour notre compagnie. C'est également le cas en Amérique Latine ou dans les pays asiatiques et pratiquement dans tous les pays en voie de développement mais aussi... au Japon !".

Ramené à l'échelle européenne, on pourrait penser qu'un tel obstacle soit inexistant. Or, au sein même de l'Europe, il convient de distinguer les pays du Nord des pays du Sud. Dans les pays nordiques, le phénomène est même inverse dans la mesure où le personnel dans ce type de compagnie est exclusivement féminin. En revanche dans

certaines pays du Sud européen, des difficultés d'"intégration" sont encore ressenties : citons l'Italie du Sud (par opposition au Nord), la Grèce et dans une certaine mesure l'Espagne, le Portugal.

"En Italie du Sud, il y a un phénomène "machiste" très, très net. Pour ces Italiens, se faire "gouverner" par une femme est impensable. On a eu de grosses difficultés... Alors qu'en Italie du Nord, le personnel d'encadrement local est déjà très féminisé... cela se passe mieux".

Ce facteur découle d'un certain nombre de préjugés idéologiques concernant les femmes actives (dans des pays ou des régions où les taux d'activité féminine sont encore faibles) et leur capacité d'encadrement du personnel. Cet effet discriminant n'est cependant pas irréversible ; une évolution est déjà sensible dans ce domaine. L'entreprise souhaitant expatrier un personnel féminin a un rôle considérable à jouer pour qu'une telle discrimination soit réduite, notamment au sein de l'Europe et qu'elle ne soit pas elle-même le soutien d'une telle pratique.

En dehors de ces effets plus "externes" aux entreprises, différents facteurs liés à leur propre politique de gestion de la main-d'oeuvre constituent un frein à la mobilité des femmes cadres.

2°) Définition du profil du cadre expatriable : une politique discriminante des entreprises ?

Le profil déterminé par l'entreprise des personnels expatriables constitue en partie un obstacle à la mobilité des femmes. Certes, ce profil est tout d'abord lié à la **compétence** du personnel notamment pour la tenue de postes très pointus. Sur ce critère, aucune discrimination n'est relevée de la part des entreprises, tout au moins dans leurs propos.

Dans une société de services informatiques, "les missions à l'étranger supposent d'énormes responsabilités. Il faut négocier des contrats très chers. Les qualités requises pour l'étranger, c'est avoir une super haute technicité, être des super-ingénieurs, super-commerciaux et super-négociateurs".

Il faut donc que ces personnes aient fait la preuve de leur **compétence**, de leur aptitude à être transférées. Sur ce point, la plupart des entreprises constate que le potentiel des femmes cadres est de plus en plus important : pour une grande banque : "Nous avons beaucoup de femmes cadres avec d'énormes responsabilités. Les "patrons" de la comptabilité générale, du marketing, de la communication... ce sont des femmes, avec d'énormes responsabilités y compris hiérarchiques. Il n'y a pas de problème de compétence".

Certes, de tels propos ne se retrouvent pas systématiquement dans toutes les entreprises, et parfois un décalage apparaît entre ce discours volontaire et la réalité... mais ceci traduit une évolution sensible notamment au travers de la part considérable de femmes ingénieurs recrutées récemment. Très certainement en application de plan d'action positive, certaines entreprises recrutent désormais autant de femmes cadres que d'hommes, alors que la répartition interne est encore de 20 à 30 % (au mieux) de femmes cadres...

En revanche, en liaison avec le critère de compétence, l'**expérience professionnelle** requise pour la tenue d'un poste à l'étranger peut constituer un réel facteur discriminant à l'égard des femmes.

Certes, le lien compétence-expérience n'est pas inéluctable. Il convient ici de distinguer deux stratégies :

- Certaines entreprises dissocient en effet ces deux critères. Ainsi, pour des postes à compétences très pointues, il arrive que l'expérience ne soit pas nécessaire pour partir en mission à l'étranger (par exemple Rhône Poulenc envoie certains cadres avec une expérience interne d'un an seulement).

Certains groupes, notamment les banques, se heurtent à de fortes résistances à la mobilité du personnel en place depuis plusieurs années (qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes). Face à ces difficultés, les critères de recrutement se sont modifiés et intègrent désormais une clause de mobilité. Pour contourner ces obstacles, l'entreprise fera donc appel à un recrutement externe. Les cadres nouvellement intégrés seront donc amenés à envisager des missions à l'étranger après une brève "immersion" dans la société mère.

Les critères ici privilégiés pour un expatriable sont centrés sur une compétence technique garantie par les diplômes de Grandes Ecoles. Les femmes issues de ces établissements, sans contraintes familiales, pourront se saisir de telles opportunités, au même titre que des hommes, si on laisse de côté tous préjugés d'ordre plus idéologique sur l'intégration des femmes à des postes de haute responsabilité à l'étranger.

- D'autres entreprises lient compétence et expérience professionnelle interne au groupe.

"Pour assurer un poste à l'étranger, nous exigeons une expérience de 4 à 5 ans minimum au sein de notre groupe. Pour faire preuve de sa compétence... mais aussi pour établir de vrais réseaux de connaissances et de relations internes à notre société".

Le critère de l'expérience professionnelle confirmant la compétence d'un expatriable est très souvent évoqué dans les groupes ayant développé une forte mobilité géographique de leurs cadres. Ceci correspond en fait à une référence non seulement en terme de compétence stricte mais aussi en terme de culture de l'entreprise. Le rôle du cadre d'un grand groupe à l'étranger est de diffuser la culture de son groupe à l'ensemble des filiales, de maintenir et de développer "l'esprit" du groupe.

En ce qui concerne le personnel féminin, le critère de l'expérience professionnelle risque de se traduire par un certain handicap, dans la mesure où l'âge requis sera au minimum de 35-40 ans. Ceci est incompatible avec une vie familiale, d'autant plus que ces femmes instruites et qualifiées, de 35-40 ans, ont encore majoritairement des enfants

en bas âge (en France, plus du tiers des femmes instruites ont leur premier enfant après 30 ans).

Le profil idéal ainsi recherché limite fortement la possibilité d'accès des femmes à ces postes, même si, au demeurant, on ne relève ici aucun contenu discriminant dans les définitions de postes.

Ces remarques nous conduisent logiquement à une dernière série d'obstacles à la mobilité des femmes cadres : leur situation personnelle.

3°) Situation familiale et conditions de vie des expatriées : les obstacles personnels à la mobilité des femmes

La situation familiale des femmes cadres est bien sûr largement évoquée par les entreprises comme barrière principale à leur expatriation. Cette variable, déjà retenue à propos des hommes mariés, joue de façon décuplée en ce qui concerne les femmes.

Les problèmes de la situation professionnelle du conjoint, de la garde des jeunes enfants ou de la scolarisation des plus grands s'avèrent nettement plus délicats pour le personnel féminin.

L'emploi du conjoint

Avant même le problème des enfants, l'emploi du conjoint est l'obstacle pratiquement incontournable à la mobilité du personnel féminin. "Il est plus facile de rencontrer des hommes cadres ayant une femme inactive que le contraire". Au delà des conditions organisationnelles de recherche d'un emploi pour les conjoints, des préjugés sociaux jouent encore fortement à l'encontre du départ de couples pour suivre une femme expatriée. L'idée "qu'une femme doit suivre son mari" est encore persistante, y compris dans le discours des entreprises. En outre, à la différence des pratiques américaines, ces entreprises sont réticentes à l'idée d'intervenir dans ces arbitrages, estimant que cela relève de la vie "privée" de leurs salarié(e)s.

En fait, les seuls cas de figures où la mobilité des femmes cadres sera compatible avec une vie familiale seront loin d'être représentatifs : "Parmi les femmes expatriées, on retrouve des femmes célibataires ou divorcées. Celles qui sont mariées (encore moins

nombreuses) ont un conjoint retraité ou peintre, musicien... Tout dépend de l'activité du conjoint. On peut imaginer que les femmes dont le conjoint ont une profession libérale pourront accepter plus facilement un contrat à l'étranger du fait de la liberté d'établissement pour beaucoup de professions en Europe".

En dehors de ces cas très limités, les entreprises constatent qu'effectivement la féminisation des emplois constitue un véritable obstacle à la mobilité, à un moment où les besoins de personnel mobile ne font qu'augmenter...

"La mobilité est victime de la féminisation du travail. Plus il y a d'épouses qui travaillent, moins il y a de mobilité masculine. Plus on a de femmes qui travaillent et moins on a de mobilité de notre personnel du fait de l'emploi de l'époux... La mobilité devient le problème n°1 pour l'avenir".

Certes, l'introduction de **clause de mobilité** pour l'ensemble du personnel tend à se généraliser - souvent mobilité nationale pour le personnel non cadre et mobilité internationale pour les cadres. Le non respect de cette clause s'est en effet traduit par des ruptures de contrat de travail dénoncé par des représentants du personnel d'encadrement souhaitant l'élaboration d'un cadre national de négociation de la mobilité, afin de clarifier l'usage des clauses de mobilité dans les contrats de travail et d'éviter certaines applications arbitraires¹.

Dans la réalité, la plupart des groupes n'appliquent pas de façon stricte cette clause, notamment pour les cadres : "Notre problème est d'abord d'intégrer une telle clause dans les contrats et ensuite... de la faire respecter. On a réussi à l'intégrer au nouveau contrat d'embauche, mais ensuite, on ne peut pas vraiment forcer les gens à partir lorsqu'une personne a des contraintes personnelles... Dans ce cas il y aurait rupture du contrat de travail et c'est pour nous une perte de potentiel. Cela implique des coûts énormes de formation et d'embaucher une nouvelle personne... il vaut mieux parvenir à une **mobilité négociée** et non forcée".

Les problèmes de garde et de scolarisation des enfants

A l'issue de notre enquête, il s'avère que les problèmes de garde d'enfants constituent un obstacle important mais secondaire par rapport à l'emploi du conjoint. Ceci

¹ La négociation interprofessionnelle française sur la mobilité réunissant le CNPF, la CGC, la CFDT, FO et la CFTC a été reportée.

s'explique par le fait que certaines solutions organisationnelles peuvent être proposées - voire prises en charge par l'entreprise - alors que l'emploi du conjoint reste un obstacle qu'elle ne peut maîtriser.

En effet s'agissant d'une catégorie de personnel cadre voire cadre supérieur, des solutions - souvent onéreuses - peuvent être retenues pour faciliter le déplacement des mères de famille (garde à domicile, jeune fille au pair...). Pour des départs de plus longue durée, il est vrai que la plupart des pays d'accueil disposent d'écoles bilingues, notamment en Europe. Mais au delà des problèmes organisationnels, les contraintes d'"une vie d'expatriée" restent énormes.

"Mener une vie d'expatrié requiert une énorme disponibilité en termes d'horaires de travail mais aussi de **représentation**. On appelle d'ailleurs nos bases à l'étranger des représentations. A l'étranger, en plus de l'ambassade, il y a notre compagnie qui joue un rôle privilégié avec la communauté française (ramener des victuailles, du courrier...). Cela implique une énorme disponibilité dans et hors du travail. Il faut recevoir et être reçu... Pour la vie personnelle, la situation familiale, c'est très dur"¹.

Cette situation particulière, propre aux expatriés de cette compagnie, ne signifie pas pour autant que l'expatrié soit réellement intégré dans des réseaux locaux. Au contraire, notamment en matière de garde d'enfants, la connaissance de réseaux informels (voisinage...) sera d'un accès difficile pour une expatriée. Celle-ci aura ainsi de grandes difficultés à trouver par elle-même une solution à un tel problème de garde, d'autant plus que ses horaires de travail ne seront même pas adaptés à des horaires de crèches collectives, souvent très rigides.

b) Les profils types de femmes expatriables

Au terme de cette étude, il convient de croiser les différents critères retenus de façon indépendante afin d'esquisser des profils de femmes mobiles.

La première distinction à opérer concerne la nature et la durée des missions à l'étranger : nous avons relevé deux types de mission, selon la nature des entreprises et l'objectif de ces missions :

¹ Responsable dans le Service des Ressources Humaines Air France

- D'une part, les "contrats d'expatriation" correspondant en partie à des activités industrielles traditionnelles, sont d'environ 3-4 années et supposent le départ "avec armes et bagages" du cadre et de sa famille dans la mesure où "l'équilibre affectif du cadre expatrié interfère sur sa mission".

Pour les femmes cadres, cette disponibilité s'avère incompatible avec leurs contraintes familiales. Seules les femmes célibataires cadres supérieures (sortant de grandes écoles) se verront confier de telles missions. Un tel choix individuel pourra même se traduire par un "report" de tout projet d'ordre familial, considéré alors comme secondaire par rapport à la carrière professionnelle.

Mais ce profil ne pourra en fait concerner qu'une minorité de femmes dans la mesure où les effets de structure et de secteur sont importants. De plus, l'accès de ces jeunes femmes cadres à des postes étrangers de haut niveau suppose que l'entreprise ne privilégie pas l'expérience professionnelle afin d'assurer la diffusion de sa propre culture d'entreprise. D'après notre étude, là encore, le champ se rétrécit dans la mesure où l'expérience requise pour partir à l'étranger est présente dans bon nombre de cas.

- D'autre part, certaines entreprises notamment du tertiaire développent des **missions à l'étranger de courte durée** (3-4 mois maximum) pour un personnel cadre, chargé de négocier de gros contrats ou d'assurer l'implantation locale d'une filiale. Des femmes très qualifiées et ayant une expérience professionnelle confirmée seront susceptibles d'assurer ces missions. La durée de ces déplacements s'avère compatible avec une vie familiale dans la mesure où leur niveau de revenus permet le recours à des formes de gardes d'enfant plus appropriées et personnalisées que les systèmes de garde collectifs.

*
* *
*

Quoiqu'il en soit, les perspectives de mobilité des femmes cadres s'avèrent encore très faibles, même si désormais ce problème est évoqué par bon nombre d'entreprises. Actuellement, les politiques d'expatriation sont encore trop souvent limitées à une seule

incitation financière. Rares sont encore les groupes qui intègrent l'ensemble des facteurs socio-culturels qui constituent les véritables obstacles au développement de la mobilité.

Les actions à mener dans ce cadre supposent de développer une véritable **politique familiale** interne aux groupes sans pour autant s'immiscer dans la vie privée des salariés... Il s'agit de développer des actions d'information mais aussi de formation pour tous en intégrant dès le départ le conjoint dans le projet de mobilité.

C. NOTE METHODOLOGIQUE SUR L'ENQUETE EN ENTREPRISES

C.1. ELABORATION D'UN ECHANTILLON D'ENTREPRISES

A partir de la liste des principaux groupes européens ayant une implantation en France, nous avons sélectionné une trentaine de groupes industriels et tertiaires, en articulant différents critères :

- La volonté d'implantation en Europe et la politique de mobilité.

Cette stratégie est le plus souvent antérieure à l'échéance de 1993, dans la mesure où ces groupes mènent depuis plusieurs années une politique de création de nouvelles filiales en Europe (notamment dans le Sud européen), ou renforcent des implantations déjà plus anciennes. Pour ce faire, ces groupes procèdent à l'expatriation d'une partie de leur personnel, surtout au niveau de l'encadrement, plus rarement au niveau des techniciens.

- Le secteur d'activité

Nous avons ici diversifié le type d'activité (tertiaire:banques, services informatiques... Industrie: électronique, agro-alimentaire, textile,électro-ménager...; Transports et B.T.P.). Deux facteurs essentiels justifient ces choix:

1- La part du personnel féminin selon le type d'activité est évidemment très variable y compris au niveau de l'encadrement. Nous avons donc privilégié des entreprises ayant une forte concentration d'emplois féminins cadres ou non cadres.

2- La politique d'expatriation est aussi largement dépendante du secteur d'activité, car il existe parfois une tradition de mobilité (par exemple dans les Travaux Publics) ou à l'inverse la mise en oeuvre d'une telle politique est très récente (par exemple dans le tertiaire).

Il va sans dire que les deux critères précédents (taux de féminisation et importance de la mobilité) sont en partie antinomiques dans la mesure où la tradition d'expatriation concerne des secteurs industriels peu féminisés. Nous avons cependant retenu quelques

cas de ce type afin d'observer les pratiques de l'expatriation et de souligner les freins à la mobilité des femmes.

Le développement éventuel de la mobilité des femmes concernera donc surtout des groupes développant une nouvelle politique d'expatriation notamment dans la perspective de 1993. L'objectif de ces missions est centré sur la création de nouvelles filiales, nécessitant la présence de cadres de très hauts niveaux, afin d'extérioriser au mieux la politique du groupe.

C.2. ELABORATION D'UN QUESTIONNAIRE POSTAL ET D'ENQUETES MONOGRAPHIQUES

Parallèlement à l'élaboration de cet échantillon, nous avons construit un questionnaire postal concernant la politique de mobilité de leur entreprise en général et plus spécifiquement à l'égard des femmes dont voici un exemplaire.

a. La place des femmes dans votre entreprise.

1 - Répartition de l'emploi féminin par secteur d'activité et par niveau de responsabilité (joindre éventuellement des documents statistiques)

2 - Part des femmes dans le recrutement (niveau de diplôme et type d'emploi)

3 - Conséquences de la loi de 1983 sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans votre entreprise :

- mise en place d'un plan d'égalité spécifique? Oui* Non

* Si oui pourriez-vous nous le joindre

- avantages spéciaux ? promotion ?...

b. La mobilité dans votre entreprise

1 - Y-a-t-il une clause de mobilité dans les contrats de travail ? Oui Non

Pour tout le personnel Oui Non

Valable au niveau national Oui Non

Valable au niveau européen	Oui	Non
Valable au niveau international	Oui	Non

2 - Quelle est la durée moyenne des missions à l'étranger ?

S'agit-il surtout de contrats à durée déterminée ou de postes permanents...?

3 - Le personnel est-il suffisamment mobile ? Oui Non

si oui, comment sélectionnez-vous les volontaires?

si non, quelles solutions retenez-vous?

4 - Quels sont les avantages accordés aux salariés mobiles à l'étranger ?

Y-a-t-il des mesures spécifiques accordées aux femmes ?

5 - Quels sont, selon vous, les freins à la mobilité des salariés (systèmes de sécurité sociale non homogène, situation professionnelle du conjoint, scolarisation des enfants...)
?

Quels sont, selon vous, les freins à la mobilité des femmes en particulier ?

6 - La mobilité concerne-t-elle certaines catégories d'emplois en particulier ? Oui Non
Lesquels (cadres, techniciens, employés, ouvriers, ...)?

7 - La mobilité suppose-t-elle une bonne expérience professionnelle dans votre entreprise ? Oui Non
Décrivez le "profil type" d'un salarié mobile

8 - Pensez-vous que la mobilité constitue une étape nécessaire dans la carrière d'un cadre d'une entreprise ? Pourquoi?

c. L'effet du grand marché de 1993 sur votre personnel (en particulier féminin).

1 - Qu'attendez-vous du Grand Marché Européen de 1993 : (Nouveaux marchés, Nouvelles localisations d'établissements, nouvelles ressources en main-d'oeuvre...)?

2 - Pensez-vous créer ou développer des filiales au niveau européen ? Oui Non

Si Oui, dans quels pays ?

Si non, est-ce déjà réalisé?

3 - Comment envisagez-vous de recruter le personnel de ces filiales ? (localement, recrutement à l'échelle européenne...) Ou comment l'aviez-vous fait auparavant ?

Envisagez-vous une plus forte mobilité du personnel de votre propre entreprise ? Oui Non

- de l'encadrement Oui Non

- des femmes en particulier Oui Non

4 - Dans ce dernier cas, quels sont les profils féminins qui vous apparaissent les plus concernés ? (âge, niveau scolaire, situation familiale, compétences professionnelles...)

5 - Pensez-vous modifier votre mode de recrutement dans la perspective de 1993 ? (connaissance de langues obligatoires, relèvement du niveau de diplôme, mesures incitatives à la mobilité...)

6 Avez-vous une bonne information sur les directives communautaires en matière de circulation des salariés ?

Oui Non

Accepteriez-vous de préciser vos réponses à l'occasion d'une entrevue?

Oui Non

Au total, une vingtaine de réponses ont été exploitées. A l'issue de cette enquête postale, nous avons procédé à quelques monographies plus complètes, à l'aide d'entretiens semi-directifs auprès des Directions des Ressources Humaines dans une Compagnie aérienne et dans une Banque.

CHAPITRE III : LA MOBILITE DES FEMMES TRANSFRONTALIERES ¹

Le travail frontalier constitue un aspect très particulier de la mobilité des femmes et des travailleuses en général puisqu'il ne concerne qu'une catégorie marginale (370 000 personnes environ en Europe, dont 30 % de femmes). Il s'agit en effet de traverser une frontière et de se soumettre à une autre loi et à d'autres conditions pour le travail, alors qu'elles habitent et mènent leur vie sociale dans leur pays de résidence. Ces femmes possèdent sûrement une vision plus précise de l'Europe de 1992 et de ses implications.

Mais l'étude du travail frontalier révèle aussi les difficultés de la construction européenne. L'une d'entre-elles concerne la complexité des statuts du travailleur qui ne facilite pas la mobilité et oppose ainsi des barrières sinon des tracasseries superflues à un mouvement naturel, motivé essentiellement par des raisons économiques. Déjà, les femmes frontalières rencontrent les mêmes contraintes que toutes les femmes actives. L'étude du cas de l'Alsace-Lorraine, retenue pour l'importance du phénomène frontalier dans cette région, permet d'approcher plus précisément leurs conditions de travail et de vie.

Cette étude se fera de façon assez descriptive dans un premier temps, ce qui permet de cerner le problème pour l'analyser ensuite. En raison de la marginalité du phénomène et de ses disparités régionales, la démarche de recherche n'a pas été facilitée. Peu de documents sont disponibles sur cette question et le plus souvent ceux-ci ne sont pas récents et n'analysent pas la particularité féminine du phénomène. Il n'existe par ailleurs pas de système unifié d'évaluation statistique en Europe et la différenciation par sexe est donc délicate à faire ressortir parfois. Les principales sources d'information proviennent donc, hormis les chiffres statistiques, de contacts et entretiens avec des personnes intéressées ou confrontées au phénomène : Directeurs des Etudes de l'INSEE, Responsables d'ANPE, Présidents des Syndicats de défense des frontaliers, femmes frontalières...

¹ Ce chapitre a été rédigé par Denise VIX, dans le cadre du D.E.A. Economie des Ressources Humaines., Paris 1, avec la collaboration de Rachel SILVERA.

SECTION I - APPROCHE GENERALE DU TRAVAIL FRONTALIER

A. Définition

Le travail frontalier découle du principe de la libre circulation des travailleurs (Art. 48 à 51 du Traité de Rome). Ce principe "implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail" (Art. 48-2). La libre circulation confère également le droit de répondre à des offres d'emploi, de se déplacer, de séjourner dans un Etat membre afin d'y exercer un emploi, et d'y demeurer après avoir occupé un emploi (Art. 48-3).

A cette définition générale du travailleur frontalier se greffent de nombreuses conventions d'ordre bilatéral, multilatéral ou communautaire régissant le statut du travailleur frontalier. Selon le texte sur la législation sociale (règlement n°1408/71 de la Communauté Européenne), le frontalier a la signification qui lui est attribuée dans les conventions de sécurité sociale bilatérales ou dans d'autres accords bilatéraux intervenus ou à intervenir entre deux Etats membres. Si une définition du terme "travailleur frontalier" n'a pas été convenue entre les Etats membres intéressés, il s'agit du travailleur qui, tout en conservant sa résidence dans la zone limitrophe de l'un des Etats membres où il rentre normalement chaque jour ou au moins une fois par semaine, est occupé dans la zone limitrophe de l'autre Etat membre, les zones limitrophes étant déterminées d'un commun accord par les autorités compétentes des Etats membres.

Ainsi, selon l'accord France / R.F.A., le frontalier est une personne qui réside dans l'un des départements d'Alsace ou de Moselle et travaille dans une commune allemande située à moins de 30 km de la frontière (zone étendue depuis le 01/01/90).

Pour définir le travailleur frontalier, trois dimensions sont à retenir :

- l'espace : les zones frontalières,
- le temps : l'aller-retour quotidien,
- la législation : le frontalier est soumis à deux législations.

La difficulté du frontalier réside dans le fait que son lieu de travail et son domicile, même proches, sont séparés par une frontière. De plus, sa soumission à deux systèmes administratifs et législatifs différents complique sa condition.

L'étude du statut de cette catégorie particulière de travailleurs permettra de cerner les problèmes rencontrés et de proposer des améliorations pour faciliter leur intégration et donner toute sa dimension au principe de libre circulation.

B. Statut du travailleur frontalier

La réglementation communautaire concernant le statut des travailleurs frontaliers ne se présente pas de manière unifiée pour l'instant. De nombreuses tentatives de la part de différents pays membres ont échoué jusqu'à présent. Le statut du travailleur frontalier varie donc selon le pays où il exerce son emploi.

Le règlement de la Communauté du 16/02/68 énonce, de manière générale, les droits du travailleur dans la Communauté :

- égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi et les conditions de travail,
- en cas de chômage, droit à la réintégration et au réemploi,
- droit aux mêmes avantages sociaux et fiscaux que le travailleur national,
- droit au même titre et dans les mêmes conditions, à l'enseignement des écoles professionnelles et des centres de réadaptation,
- assistance des bureaux de placement de la main-d'oeuvre dans les mêmes conditions que les nationaux.

Outre les droits du travailleurs, il faut également inclure la législation fiscale dans les statuts du frontalier. Ces aspects méritent d'être détaillés pour comprendre la complexité du statut.

a) La législation du travail

1°) Les conditions d'accès à l'emploi

Un Etat membre ne peut refuser l'accès à son marché du travail. Aucun permis n'est nécessaire pour postuler, sauf pour la Suisse qui n'est pas membre (permis renouvelable chaque année). Il subsiste néanmoins un certain nombre de problèmes tels que l'information et la reconnaissance des formations. L'information passe peu par des voies institutionnelles car celles-ci n'existent que rarement entre pays voisins. Le plus souvent les postes vacants sont signalés par petites annonces. Une bonne coordination entre les bureaux de placement qui transmettent les demandes aux intéressés serait nécessaire. Pour l'instant, la coordination n'existe que par des initiatives locales. Monsieur Kessler, président-fondateur du comité national des frontaliers de France, propose une bourse du travail transfrontalière permettant une information rapide de part et d'autre de la frontière. Les liaisons informatiques favoriseront la mise en place d'un tel système.

La reconnaissance des formations, notamment par le système de l'équivalence des diplômes est également nécessaire pour une bonne transparence du marché du travail. Elle aidera les employeurs à connaître l'étendue des connaissances des candidats étrangers. Comme nous l'avons dit précédemment, la Communauté n'a pas encore atteint pleinement cet objectif dans la mesure où seul un système de reconnaissance générale des diplômes a été mis en place, assorti d'accords concernant certaines professions spécifiques (médecins, avocats, pharmaciens...).

Le travail frontalier concerne cependant le plus souvent le secteur industriel avec des tâches effectuées par des ouvriers spécialisés. Le problème de la reconnaissance des diplômes perd de son ampleur devant des employeurs qui peuvent former sur le tas pour des tâches simples. Mais, la prévision d'échanges plus importants de cadres et de techniciens interdit de négliger cet aspect de l'harmonisation européenne.

2°) Le contrat de travail

Pour les questions relatives au contrat de travail, l'article 13 du règlement 1408/71 stipule que : "les travailleurs occupés sur le territoire d'un Etat membre sont soumis à la législation de cet Etat même s'ils résident dans un autre Etat membre". Le travailleur est donc entièrement soumis à la législation du pays d'emploi et à ses tribunaux en cas de

litige. S'il existe une convention collective, le frontalier en bénéficie comme les nationaux.

3°) Participation à la vie sociale

Le frontalier peut participer à la vie de l'entreprise et se syndiquer tout comme les nationaux. La fonction de délégué syndical lui est ouverte (règlement du 16/02/68 et du 09/02/76). Cependant, dans la réalité, le frontalier se sentant parfois dans une position précaire, hésitera souvent à s'exprimer sur son lieu de travail par crainte des représailles.

4°) Formation professionnelle

Le travailleur frontalier peut bénéficier de la formation professionnelle continue au même titre que les nationaux du pays d'accueil. Les jeunes peuvent aussi effectuer leur apprentissage dans une zone frontalière voisine à condition toutefois que leur scolarité obligatoire soit effectuée. La R.F.A. est très ouverte à ce type d'initiatives dans la mesure où plusieurs milliers de places d'apprentis sont vacants dans ce pays. De nombreuses actions bilatérales de formation se développent actuellement dans les régions frontalières avec échanges d'étudiants ou d'apprentis ; ces initiatives restent trop limitées en raison notamment du manque de moyens financiers mais pourraient connaître un développement rapide (citons par exemple l'ouverture de formations d'infirmières en R.F.A réservées aux transfrontalières).

b) La législation sociale

Les dispositions de base sont énoncées dans les règlements n°1408/71 et 574/72. Ainsi, il incombe au pays d'accueil d'assurer la couverture sociale suivante :

- assurance maladie-maternité,
- assurance pension-vieillesse,
- accident du travail,
- allocations familiales.

L'assistance sociale du travailleur frontalier reste à la charge du pays de résidence.

Il s'agit donc d'un faisceau commun de risques couverts par les différents Etats membres selon cependant des modalités particulières. Les différences entre les systèmes de sécurité sociale portent essentiellement sur :

- les conditions préalables à l'octroi des prestations,
- le financement des prestations,
- les ayants droit,
- le montant des prestations.

Les dispositions en matière d'assurance sociale peuvent donc se résumer ainsi :

- assujettissement à la législation du pays d'emploi,
- octroi des prestations en espèces du pays d'emploi et à sa charge,
- octroi des prestations en nature du pays de résidence ou de séjour à charge du pays d'emploi.

Les prestations peuvent être élargies aux ayants droit du frontalier. Ce régime de faveur souffre cependant de délais d'octroi beaucoup trop longs de l'avis des frontaliers. Les différences au niveau du montant des prestations qui subsistent entre des pays voisins (ex. : Belgique / Pays-Bas, France / R.F.A.) sont souvent compensées par des allocations différentielles prises en charge par le pays de résidence pour rétablir l'équilibre.

Des problèmes se posent surtout à l'arrivée de l'âge de la retraite, pour la liquidation de la pension. La difficulté à réunir tous les éléments de carrière accomplie parfois sous différents régimes d'assurances entraîne des délais assez importants retardant considérablement la liquidation. Les caisses de retraite choisissent entre la liquidation séparée par pays ou la liquidation par totalisation-proratation selon le régime le plus favorable. Selon la jurisprudence de la Cour de Justice Européenne, le montant de la pension ne peut être écrêté au-delà du montant maximum en application.

Il faut signaler aussi que les travailleurs indépendants, considérés également comme frontaliers, sont parfois amenés à s'assurer dans deux pays voisins pour être couverts pour toute leur activité.

En ce qui concerne le chômage, le frontalier bénéficie normalement des allocations de son pays de résidence. Les indemnités sont les mêmes que pour le

salarié national. Cependant, ce principe a posé de nombreux problèmes, notamment en France, où l'indemnisation versée repose sur un salaire de référence. Ce salaire de référence était celui distribué en France pour une activité professionnelle similaire. Le chômeur perdait une part considérable de son indemnisation en raison de l'écart de salaire entre la France et la R.F.A. On peut se demander si la prise en charge de l'indemnisation par le pays de résidence constitue la meilleure solution. En effet, un pays licenciera de préférence les frontaliers dont il n'assurera pas l'indemnisation. La prise en charge des indemnités de chômage par le pays d'accueil rendrait les emplois des frontaliers moins précaires en période de crise.

c) La législation fiscale

En principe, les salaires sont imposés dans le pays où ils sont perçus. Mais, par dérogation, des conventions bilatérales entre Etats membres prévoient une imposition au lieu de résidence pour éviter la surcharge fiscale due à une rupture du rapport impôts directs / impôts indirects, rapport propre à chaque pays. Ainsi, pour la France, la comparaison de la pression fiscale avec celle de l'étranger révèle que :

- l'impôt sur le revenu est supérieur à l'étranger alors que les impôts indirects sont moins élevés,
- les déductions sociales sont plus fortes en France.

En raison des accords, le travailleur ne subit pas une double imposition et l'égalité devant la fiscalité est rétablie. Les deux systèmes de prélèvement se côtoient cependant.

1°) Retenue à la source dans le pays du lieu de travail

Elle est appliquée pour certains frontaliers, notamment ceux travaillant au Luxembourg, dans le canton de Genève, et au-delà de la zone frontalière dans le cas de la Belgique et de la R.F.A. (30 km). L'employeur retient pour le compte de l'Etat le montant de l'impôt correspondant à la législation du pays d'emploi.

2°) Imposition au lieu de résidence

Dans ce cas, les règles d'imposition qui s'appliquent au travailleur frontalier sont les mêmes que celles destinées aux salariés nationaux. La détermination de l'assiette reste source de problèmes. Par exemple pour la France :

- sont imposés tous les revenus provenant du travail : appointements, traitements, salaires, gratifications..., indemnités de chômage, pensions de retraite privées et rentes viagères;

- les frais de transport retenus par l'employeur ne sont pas déductibles. Le travailleur peut opter pour le système des frais réels s'il estime qu'ils ne sont pas couverts par l'abattement des 10 % prévu à cet effet;

- les intérêts d'emprunts contractés auprès d'établissements bancaires étrangers sont déductibles dans les mêmes conditions que pour les emprunts en France;

- pour les frontaliers vers l'Allemagne, l'administration fiscale française, sur base des relevés de la Banque de France, publie au mois de février chaque année un cours de change moyen annuel du DM. Les déclarations de revenus sont établies en FF, avec possibilité pour le frontalier d'utiliser les cours dont il a été chargé pour ses opérations bancaires, à condition de pouvoir les justifier.

L'existence de deux revenus de source nationale différente fait l'objet d'un calcul de péréquation pour fixer l'impôt sur le revenu (règle du taux effectif destiné à appliquer la progressivité de l'impôt sur l'ensemble des revenus et non pas sur les seuls revenus français).

Ce régime fiscal n'est évidemment pas des plus simples et se trouve donc à l'origine de nombreux désaccords avec l'administration fiscale, entre autres pour le montant des frais réels déduits, désaccords qui se règlent souvent au cas par cas suite à des pourparlers, voire devant les tribunaux.

Le rapport Oehler ¹ avait proposé une simplification du système, avec les bases suivantes :

- imposition dans l'Etat de résidence;

¹ OEHLER J. , "*Les travailleurs frontaliers : situation juridique, économique et sociale*", Rapport au Premier Ministre, La Documentation Française, 1981.

- principe de partage de l'impôt : rétrocession à l'Etat d'emploi d'une partie de l'impôt perçu, comme cela se fait déjà pour certains cantons suisses (4,5 % de la masse salariale annuelle des travailleurs frontaliers);

- nouvelle définition fiscale du frontalier : la référence aux zones frontalières paraît archaïque face au développement des transports et des infrastructures routières.

Ce système préconisé assurerait une meilleure équité pour les travailleurs des différents pays, en respectant la cohérence fiscale propre à chaque pays. En ce qui concerne la définition fiscale du frontalier, la législation a évolué vers l'élargissement de la zone fiscale depuis le 01/01/90, mais le principe reste le même.

Ce statut du travailleur frontalier se révèle donc bien complexe dans l'ensemble. Jusqu'à présent, toutes les tentatives d'unification ont échoué devant les particularités nationales. Le statut tel qu'il se présente actuellement, même s'il n'est pas parfait, correspond peut-être mieux à la situation. En effet, un statut global et bien spécifique distinguerait peut-être trop les frontières alors qu'il s'agit de les intégrer et qu'ils constituent dans une certaine mesure l'avant-garde de la construction européenne. Mais la population concernée n'est pas assez importante pour justifier un statut spécifique en Europe. L'harmonisation des législations européennes suffira peut-être à combler les lacunes du système.

Outre les problèmes liés à la définition du frontalier et à son statut, le travail frontalier génère d'autres difficultés spécifiques qui méritent d'être évoquées.

C. Autres problèmes rencontrés par les travailleurs frontaliers

a) Le régime des changes

On peut inclure dans cette partie les problèmes liés au contrôle des changes ainsi que ceux liés aux taux de change.

1°) Contrôle des changes

L'importance du contrôle des changes varie d'un pays à l'autre et affecte donc à des degrés divers les différents frontaliers. En règle générale, le frontalier ne peut

capitaliser son revenu à l'étranger. Il est donc tenu de rapatrier son salaire, notamment ce qui reste après déduction des prélèvements obligatoires de couverture sociale, d'intéressements, de prélèvements fiscaux à la source ainsi que les dépenses courantes professionnelles. Par exemple, le frontalier français peut ouvrir un compte-courant auprès d'une succursale de banque en Allemagne pour conserver les sommes nécessaires à ses besoins courants. Cette somme ne peut excéder l'équivalent de 50 000 FF selon l'arrêté du 19 mars 1989. Par ailleurs, le Ministère de l'Economie a autorisé la constitution d'une épargne lorsqu'il y a participation de l'employeur au régime d'intéressement aux résultats de l'entreprise. Ce régime gêne parfois considérablement les frontaliers et les restreint dans leur liberté.

2°) Mécanisme de compensation

Certains pays, comme la Belgique, ont instauré un mécanisme de bonification de change pour compenser les pertes dues au taux de change que supportent les frontaliers belges. Cette compensation peut s'élever jusqu'à plus du tiers du salaire touché par le travailleur. Ce mécanisme a pour but le maintien du pouvoir d'achat, mais il contourne le principe d'égalité entre travailleurs nationaux et migrants édicté par le règlement communautaire de 1968.

b) Entraves aux postes frontières

La vie quotidienne des frontaliers est parfois gênée. Les postes frontières constituent souvent encore des points de passage difficiles en raison d'une part de leur nombre insuffisant, et du fait, d'autre part, des contrôles parfois tatillons des services de douanes qui considèrent alors les frontaliers comme des fraudeurs en puissance. De nombreux progrès ont été réalisés, notamment grâce à l'introduction de la vignette verte sur le pare-brise signalant la condition de travailleur frontalier. Un accroissement des transports en commun réduirait les longues files d'attente aux heures de pointe.

1°) Les franchises

Les franchises consenties aux frontaliers sont largement inférieures à celles accordées aux touristes. Or, le frontalier peut fréquemment être amené à effectuer des achats de produits courants à l'étranger. A ce niveau, les frontaliers subissent de fréquents contrôles qu'ils supportent mal.

2°) Les véhicules d'entreprise

Une autorisation spéciale doit être délivrée pour permettre le franchissement de la frontière par un véhicule d'entreprise conduit par un frontalier. Alors que les démarches incombent normalement à l'employeur, le frontalier, pour pouvoir en bénéficier, est très souvent amené à les effectuer lui-même.

c) Le travail précaire

Un problème fréquemment soulevé par les associations de défense est celui du travail temporaire, notamment aux frontières allemandes. En 1989, environ cinq à six mille personnes étaient concernées, le chiffre exact n'étant pas connu, ces travailleurs n'apparaissent pas dans les statistiques en tant que frontaliers. Ces travailleurs, employés par une entreprise française de travail temporaire, restent soumis à la législation du travail français et ne sont pas considérés comme frontaliers. Selon la législation, ces salariés devraient être rémunérés aux taux en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Or, le flou au niveau de leur statut permet aux entreprises de travail temporaire de

contourner la loi et de les payer aux tarifs français, bien inférieurs. La durée des missions est également réglementée. Or, il n'est pas rare qu'un même salarié soit employé depuis plusieurs années dans une même entreprise utilisatrice, enfreignant les deux législations sur le travail temporaire. Le nombre croissant des agences de travail temporaire qui se sont installées en Alsace depuis une décennie semble indiquer que cette activité est lucrative et que le contrôle présente de sérieuses défaillances.

Les services de l'Inspection du Travail se heurtent à une double difficulté :

- il n'est pas aisé de demander la communication des grilles de salaires en vigueur aux entreprises étrangères (barrières institutionnelles) ;

- il n'est pas facile de contrôler à l'étranger la durée des missions ainsi que les motifs de placement.

Les services de l'emploi belges et néerlandais se sont aussi penchés sur le problème des flux illégaux de main-d'oeuvre devant l'ampleur que prenait le phénomène pour ces deux pays.

Un contrôle plus efficace, grâce à une collaboration étroite des services du Ministère du travail avec ses homologues étrangers permettrait une amélioration du statut de ces travailleurs. Les communications informelles ne sont guère préconisées. Il serait important de réfléchir à un développement des liens institutionnels pour surveiller le travail temporaire et faire respecter les droits que la législation confère à ce type de travail.

D. Analyse quantitative et qualitative

Une approche générale au niveau européen sera effectuée dans un premier temps pour cerner le travail frontalier tant au niveau quantitatif qu'au niveau des raisons qui le motivent.

a) Approche statistique

Mesurer l'ampleur du phénomène transfrontalier est rendu difficile par le fait qu'il n'existe pas de système standard d'évaluation des mouvements au niveau européen. Ce

n'est donc que par recoupements divers et par l'entremise des services sociaux que l'on peut arriver à des données relativement fiables.

En France, les recensements donnent une première indication sur les personnes travaillant à l'étranger sans toutefois préciser la nature du mouvement. Les caisses primaires d'assurance maladie établissent chaque trimestre des statistiques à partir des déclarations d'ouverture des droits à la sécurité sociale. Ces chiffres ne tiennent pas compte des frontaliers qui se font soigner dans le pays d'accueil. Les données concernent le sexe, la tranche d'âge, la situation familiale et le nombre d'enfants de façon globale, mais ne précisent pas la localisation de l'emploi ni l'activité des travailleurs frontaliers.

En Suisse, l'Office Fédéral des Etrangers publie régulièrement des statistiques sur les frontaliers par nationalité.

Chaque pays dispose donc de ses propres sources, parfois très disparates. A ce niveau, une concertation pour une unification semble indispensable. Le développement de l'outil informatique rend cette perspective plausible. La création d'un bureau spécial concernant le travail frontalier s'avère peut-être nécessaire.

Tableau 22. Effectifs de travailleurs frontaliers en Europe définis par pays d'accueil et par nationalité, selon des conditions régionales, aux dates les plus récentes d'après les sources

Audition parlementaire : Conseil de l'Europe - O.C.D.E. 11 décembre 1989

PAYS D'ACCUEIL	EFFECTIF	PAYS D'ORIGINE	TOTAL
BELGIQUE	4 572 3 841 401	Français Hollandais Allemands	8 814
PAYS-BAS	16 036 1 480	Belges Allemands	17 516
LUXEMBOURG	10 236 12 146 4 784	Belges Français Allemands	27 166
DANEMARK	2 200 1 000	Suédois Allemands	3 200
SUEDE	6 500	Danois	6 500
U.R.S.S.	1 500	Finlandais	1 500
R.F.A.	11 170 3 045 39 078 9 200	Hollandais Belges Français Autrichiens	63 493
FRANCE	9 880 4 000 1 000 4 000 2 000	Belges Allemands Suisse Espagnols Italiens	29 880
SUISSE	78 097 32 769 44 085 15 015 796	Français Allemands Italiens Autrichiens Autres	167 259
IRLANDE	20 000	-	20 000
LICHTENSTEIN	3 071 1 878	Autrichiens Suisse	4 949
MONACO	7 165 3 189 6 226	Français Italiens Autres	16 580
ITALIE	3 000 1 000	Yougoslave Autrichiens	4 000

Total : environ 370 000 au minimum.

L'Europe compte actuellement environ 370 000 travailleurs frontaliers (tableau n°1), et la C.E.E. seule environ 320 000. Les Français tiennent la première place parmi les frontaliers dans la Communauté avec plus de 140 000 personnes, suivis de loin par l'Italie (50 000), la R.F.A. (44 500), la Belgique (39 000), l'Autriche (28 000), les Pays-Bas (15 000). Le Danemark, l'Espagne, la Suède et la Suisse ne viennent que loin derrière avec moins de 6 000 frontaliers.

La Suisse attire à elle seule près de la moitié de ces travailleurs avec 163 362 frontaliers au 31 août 1989, suivie de loin par la R.F.A. (64 000), la France (30 000), le Luxembourg (27 000). Quoique la Suisse et d'autres pays de l'Europe ne fassent pas partie de la C.E.E., on ne peut complètement les écarter de cette étude en raison des interférences avec les pays membres.

Longtemps, les mouvements se sont produits en sens unique, et cela a particulièrement été marqué durant les années soixante-dix. Aujourd'hui, l'évolution se ferait plutôt de part et d'autre des frontières, ce qui laisse espérer un certain rééquilibrage entre des régions voisines. Ces mouvements révèlent, en effet, des disparités entre des régions d'Europe voisines lorsqu'ils se font à sens unique. Les mouvements à double sens reflètent plutôt un pôle économique transfrontalier qui profite aux deux voisins de la même manière. C'est notamment le cas pour les frontaliers de la R.F.A. avec les trois pays du Benelux.

Le nombre des frontaliers a sensiblement augmenté ces dernières décennies, et l'essor a été fulgurant ces dernières années. De 250 000 frontaliers en 1975, l'Europe a connu une progression de ce chiffre de l'ordre de 30% en 15 ans, malgré les deux crises pétrolières et les difficultés au niveau de l'emploi qui ont suivi. Les pays qui se sont le plus ouverts au travail frontalier durant la période 1969/1982 sont :

- la Belgique	+ 327%
- le Luxembourg	+ 284%
- la Suisse	+ 171%
- la R.F.A.	+ 121%.

La reprise de la croissance qui s'est produite depuis dans certains pays ne fait que confirmer ces chiffres.

Même si les transfrontaliers restent en grande majorité des hommes, l'évolution de leur nombre profite aux femmes et aux jeunes, et notamment aux femmes de moins de 25 ans. Pour l'année 1988, des données plus précises quant à la répartition des frontaliers selon le sexe sur certaines frontières de la C.E.E. sont disponibles (voir tableau 23).

Tableau 23. Répartition des frontaliers selon le sexe sur certaines frontières en 1988

PAYS D'ACCUEIL	PAYS D'ORIGINE					
	FRANCE			BELGIQUE		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
France				5 878	2 464	8 342
Belgique	3 345	1 227	4 572		29,54 %	
R.F.A.	14 071	6 339	20 410	1 692	1 353	3 045
Pays-Bas				9 959	6 077	16 036
Suisse	18 061	8 764	26 825		37,90 %	
	R.F.A.			PAYS-BAS		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Belgique	239	155	404	3 365	476	3 841
		38,77%			12,4 %	

b) Constat pour les femmes

Globalement, les femmes représentent environ un tiers des travailleurs frontaliers. Elles sont donc moins mobiles que les hommes.

Les femmes sont également, dans l'ensemble, plus jeunes que les hommes frontaliers. La plupart d'entre elles a moins de 35 ans et les classes les plus importantes se situent entre 20 et 30 ans.

Elles occupent essentiellement des emplois d'ouvrières et d'employées. Peu de cadres figurent parmi elles.

En ce qui concerne la proportion des frontalières, il faut bien sûr tenir compte de la dispersion du taux d'activité féminin qui varie selon les régions de 20% (Sud de l'Espagne) à 60% (Danemark), alors que le taux d'activité masculin dans la C.E.E. s'établit de façon assez uniforme autour de 70% des actifs.

Comme évoqué précédemment, le taux d'activité des femmes dépend largement de la culture régionale, de la situation familiale, du nombre d'enfants et des modes de garde ainsi que du niveau d'éducation.

La jeunesse des frontalières peut s'expliquer par une volonté d'exercer une activité tant qu'elles sont célibataires ou sans enfant. L'arrivée des enfants dans le foyer freine leur activité professionnelle. L'augmentation du mouvement frontalier a surtout profité aux jeunes venant d'arriver sur le marché du travail en période de croissance. De plus, elles peuvent acquérir plus facilement une qualification interne à l'entreprise.

Plus spécifiquement pour les frontalières, les variables significatives à retenir semblent être la frontière impliquée et la nature des activités professionnelles proposées dans le pays voisin. Ces activités dépendent de la structure de l'économie concernée. On peut par exemple opposer un bassin d'emploi plus ancien à dominante d'emplois du secteur secondaire à un bassin récent proposant des emplois tertiaires.

Tableau 24. Emplois occupés par les frontalières

PAYS D'ORIGINE	PAYS D'ACCUEIL	
France	Belgique	Environ 70 % des frontalières ont moins de 30 ans. Le secteur tertiaire ainsi que le textile attire les femmes. Des emplois de haute qualification leur sont destinés.
	RFA	Le secteur secondaire attire 85 % des femmes et le tertiaire le reste. Les emplois se trouvent essentiellement dans le secteur des biens d'équipement, le textile, la construction et le commerce.
	Luxembourg	Les banques et les assurances, le commerce et les industries céramiques et du verre fournissent la plupart des emplois. 35 % des femmes sont ouvrières.
	Suisse	Les femmes en provenance du Rhône-Alpes sont plutôt employées dans le tertiaire (60 %), dans les banques et les assurances. Celles en provenance d'Alsace sont employées du tertiaire. Les Francs-Comtoises occupent des postes d'ouvrières à 75 %.
	Monaco	Les femmes sont presque toutes employées, soit dans les banques ou dans l'hôtellerie.
R.F.A.	Pays-Bas	50 % des femmes sont employées dans le commerce, l'hôtellerie, la réparation, les banques et les assurances. Le reste dans les industries textiles.
	Suisse	Le secteur secondaire et le secteur tertiaire attirent chacun autant de monde. La chimie, les banques et les assurances offrent un tiers des débouchés aux femmes.
Pays-Bas	Belgique	Plus de 80 % des femmes sont ouvrières dans le textile. Le reste s'emploie dans les assurances et les banques.
	R.F.A.	La R.F.A. n'attire que très peu de femmes (10 % des frontaliers néerlandaise).
Italie	Suisse	Les femmes sont attirées par le secteur tertiaire. Le secondaire propose des emplois dans l'habillement et l'horlogerie.
Espagne	France	L'industrie alimentaire accueille 75 % des frontalières.

Ainsi, pour la Suisse et le Luxembourg, la proportion des frontalières est importante car ces pays leur proposent de nombreux postes dans le secteur tertiaire, notamment dans les banques, les assurances. L'hôtellerie et le commerce offrent également de nombreux débouchés en Suisse et à Monaco. Le problème de la langue ne se pose pas et ces métiers sont facilement accessibles aux femmes. En revanche, dans les régions plus axées sur l'industrie lourde, elles ont plus de mal à se faire embaucher. Il s'agit notamment des régions où la métallurgie prime. Ces bassins d'emplois anciens offrent essentiellement des emplois traditionnellement masculins. Dans d'autres régions, les entreprises textiles attirent une grande partie des frontalières : jusqu'à 50% des ouvrières belges en France, 50% des ouvrières allemandes aux Pays-Bas. Cependant, la crise touche ce secteur et la décrue des effectifs va se poursuivre tout particulièrement pour les catégories ouvrières et administratives. Par contre, une augmentation du nombre de techniciennes est prévue.

En R.F.A., les entreprises de biens d'équipement et de construction électrique et électronique recourent très volontiers aux frontalières.

Pour les cadres, l'embauche se fait le plus souvent par l'entremise d'une filiale locale du pays de résidence. Le fait que les entreprises "répugnent" parfois à recruter du personnel étranger qui peut avoir accès à des informations confidentielles dans le domaine technique, d'une part, la moindre proportion des femmes parmi les cadres, d'autre part, sont les deux facteurs expliquant que très peu de frontalières sont concernées par des emplois d'encadrement.

Les travailleurs masculins frontaliers sont en général mieux diplômés que les autres travailleurs du pays de résidence. Ceci s'explique par le fait que les entreprises d'accueil embauchent le personnel qui dispose de la qualification requise et même au delà. Elles peuvent d'autant plus être exigeantes que les salaires proposés sont en général plus élevés. En revanche, dans certaines régions, beaucoup de frontalières ont un profil d'ouvrières. Elles n'ont souvent pas poursuivi leurs études, sachant que le pays voisin pouvait leur proposer un travail bien rémunéré sans qu'elles fassent "d'efforts" particuliers de formation. Il s'agit là d'un effet pervers de la mobilité. Donc, pour les femmes, le constat pourrait être infirmé : elles sont peut-être moins bien formées à l'origine que les femmes qui travaillent dans leur pays.

On ne peut achever cette approche générale sans se pencher sur les facteurs explicatifs du travail frontalier et les motivations exprimées par ces travailleurs.

c) Facteurs explicatifs du travail frontalier

Deux types de facteurs explicatifs sont discernables : les uns sont relativement indépendants de la volonté du frontalier et résultent de différentes sources socio-économiques ; les autres sont liés à des motivations plus individuelles.

1°) Causes historiques

Les déplacements de frontières, suite aux conflits, ont parfois engendré des barrières artificielles alors que les pôles économiques se sont développés sans tenir compte de la nouvelle frontière. On peut citer notamment les frontières entre la France et la Belgique et la frontière Lorraine / Sarre.

2°) Causes géographiques

Malgré la frontière, l'espace géographique peut connaître une certaine continuité au-delà des limites nationales, lorsqu'il y a absence d'obstacles naturels comme au Nord de l'Alsace avec la R.F.A. ou la Sarre avec la Lorraine. Le développement d'un espace peut se propager au-delà des frontières. Les moyens de transport sont en général plus développés car l'infrastructure est plus facile à mettre en oeuvre.

3°) Causes démographiques

Certains pays comme la R.F.A. subissent un faible dynamisme démographique et sont donc contraints de chercher ailleurs la main-d'oeuvre nécessaire au développement de leur activité. Dans d'autres pays, la structure de la population active oblige au même recours, par exemple les pays où les femmes sont peu actives.

4°) Causes institutionnelles et juridiques

Les différents accords passés entre les pays peuvent influencer le volume des frontaliers, selon que les conditions leur sont favorables ou non (cf. les statuts).

5°) Causes économiques

Les déséquilibres entre des régions voisines séparées par une frontière entraînent des flux importants de frontaliers. Certaines régions sont en effet quasiment désertes au niveau économique alors qu'au-delà de la frontière, un pôle est en pleine croissance.

Le niveau de l'emploi et du chômage constituent un bon indice du développement ou de la régression du travail frontalier.

L'avantage au niveau de la rémunération, lié au salaire perçu et à la valeur de la monnaie, motive certainement fréquemment la mobilité avec semble-t-il plus d'importance pour les hommes. Cet avantage peut facilement atteindre les 30% de la rémunération perçue dans le pays de résidence. A ceci s'ajoute également le niveau d'imposition. Globalement, le facteur économique peut se résumer à un niveau de vie et d'emploi.

6°) Facteurs socio-culturels

La langue constitue rarement un obstacle dans la mesure où le bilinguisme est assez fréquent dans les régions frontalières. De plus, il existe fréquemment des dialectes qui possèdent la même origine. Cette maîtrise de la langue constitue souvent une condition indispensable à l'embauche. Le problème se pose surtout pour les régions flamandes ou les Pays-Bas, lorsque les frontaliers maîtrisent moins bien la langue du pays voisin. Des efforts pour enseigner la langue voisine sont introduits dès l'école primaire actuellement.

Enfin, pour des raisons historiques, la mentalité des régions voisines se rapproche parfois, favorisant l'intégration. Le frontalier ne se trouve pas dans un univers culturel totalement différent et son intégration est en général satisfaisante. Le problème se pose pour les personnes non issues des régions frontalières.

7°) Motivations propres aux frontaliers

Les raisons qui motivent un travailleur à traverser une frontière pour exercer sa profession sont multiples et complémentaires et ne s'expliquent pas uniquement aux travers des causes présentées. Des enquêtes sont en cours pour les déterminer plus précisément. Les résultats ne sont pas encore disponibles. Cependant, le plus souvent, les frontaliers font ressortir, outre les facteurs économiques favorables, les conditions de

travail plus agréables et autres facilités comme les horaires, le ramassage du personnel, le restaurant d'entreprise, la qualité des postes de travail réputés mieux entretenus et la possibilité de promotion. De plus l'existence de "réseaux" de connaissances et d'information de sources plus ou moins informelles influence très certainement un tel choix.

L'éventail des facteurs s'avère donc très large et explique certaines disparités qui peuvent se présenter selon les frontières. Certains, bien sûr, sont prépondérants comme le facteur économique, et conditionnent le mouvement. D'autres le favorisent (langue, transport, géographie). A ceci, s'ajoute l'impulsion personnelle qui pousse le travailleur à traverser la frontière.

SECTION II : ILLUSTRATION DU PHENOMENE A TRAVERS L'ETUDE DE CAS ALSACE-LORRAINE

L'étude de l'Alsace et de la Lorraine est intéressante, dans la mesure où ces régions fournissent une main-d'oeuvre frontalière très abondante à leurs pays voisins qui sont la R.F.A., le Luxembourg et la Suisse. Ces deux régions sont très ouvertes sur l'extérieur en raison de leur situation géographique, par leur histoire et par leur dialecte régional.

Pendant plusieurs décennies, ces régions ont subi un désinvestissement industriel motivé par les nombreux conflits qui ont eu lieu autour d'elles. Les industries vieillissantes ne se sont donc pas renouvelées dans les meilleures conditions et sans le travail frontalier, le chômage serait bien plus important. Au contraire, il constitue l'un des plus faibles de France avec une moyenne de 6% pour l'Alsace. Mais, en contrepartie, le flux des frontaliers se fait à sens unique dans ces régions. Le contexte historique pèse donc encore lourdement .

Le fait qu'il n'y ait pas de barrières géographiques au nord de l'Alsace et de la Lorraine facilite les échanges. A l'Est les nombreux ponts construits sur le Rhin viennent compenser la retenue causée par la séparation naturelle.

A. Données statistiques

L'Alsace est la région française qui fournit le plus grand nombre de travailleurs frontaliers (un tiers) à tel point que dans certains bassins d'emplois les chefs d'entreprise déplorent une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

L'exploitation des chiffres fournis notamment par la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS) et par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE), permet de faire quelques constatations.

L'évolution du nombre des frontaliers a connu une baisse après la première crise pétrolière, baisse accusée notamment pour la Suisse qui a retiré environ un millier de postes aux frontaliers. Par contre, elles n'ont presque pas subi le choc en R.F.A.

Dès 1978, l'embauche des frontaliers a repris et en 1980, le niveau a de nouveau été atteint. Le second choc pétrolier a moins pesé sur l'emploi, mais la reprise de l'embauche a été plus lente. La stagnation s'est poursuivie jusqu'en 1986, mais à partir de cette date, l'activité économique a profité autant aux femmes qu'aux hommes. En 1989, 8 956 personnes de plus qu'en 1988 ont traversé la frontière quotidiennement pour travailler, soit une progression de 18%.

Rien qu'au 4ème trimestre de 1989, les effectifs frontaliers ont progressé de près de 7%, ce qui est énorme vu la croissance lente de l'emploi en France. Cette évolution est plus sensible vers la R.F.A. que vers la Suisse. L'immigration des ressortissants de la R.D.A. a fait craindre un moment des licenciements massifs d'Alsaciens, mais cette menace semble écartée vu l'ampleur des besoins en main-d'oeuvre outre-Rhin.

Les femmes représentent un peu moins du tiers des frontaliers. Les Haut-Rhinoises sont majoritaires, mais leur proportion tend à décroître. Les femmes ont dans l'ensemble bien résisté au premier choc pétrolier. Le second les a légèrement plus affectées que les hommes.

Tableau 25. Frontaliers Alsaciens vers la Suisse.

années		Bâle Ville	Bâle Campagne	Soleure	Argovie	Berne (1)	Jura (1)	Total	dont femmes	<i>gr o femmes</i>
1982	avril	12 658	4 198	625	715	3 898	310	18 904	6 811	
	août	12 493	4 129	564	670	394	296	18 546	6 666	35.94
1983	avril	11 879	3 900	550	558	334	263	17 484	6 217	
	août	11 570	3 844	543	516	335	252	17 060	6 033	
	décembre	11 419	3 853	551	475	292	241	16 831	5 930	35.23
1984	avril	11 201	3 860	572	451	295	230	16 609	5 832	
	août	11 329	3 893	596	411	323	223	16 775	5 894	
	décembre	11 275	3 918	633	404	308	224	16 762	5 843	34.85
1985	avril	11 206	3 960	665	400	318	221	16 770	5 844	
	août	11 290	4 044	671	404	351	244	17 004	5 913	
	décembre	11 306	4 106	690	411	339	251	17 103	5 907	34.53
1986	avril	11 454	4 225	735	415	350	261	17 440	5 965	
	août	11 615	4 352	775	464	386	269	17 861	6 042	
	décembre	12 022	4 627	759	505	407	273	18 593	6 297	33.86
1987	avril	11 951	4 881	779	508	419	274	18 812	6 252	
	août	11 873	5 175	796	540	454	273	19 111	6 227	
	décembre	12 019	5 623	843	601	473	273	19 832	6 465	32.59
1988	avril	12 703	5 964	887	643	509	267	20 973	6 642	
	août	13 808	6 247	933	670	530	308	22 496	7 412	
	décembre	14 910	6 721	1 014	759	630	357	24 391	8 047	32.99
1989	avril	15 406	7 028	1 023	817	796	387	25 457	8 352	
	août	16 082	7 425	1 028	868	966	456	26 825	8 764	32.67
	décembre	///	///	///	///	///	///	28 829	///	

(1) Pour les cantons de Berne et du Jura, le nombre des frontaliers alsaciens n'est pas connu. Ce nombre est donc estimé à 1/6 pour le Jura et 3/4 pour Berne. Aussi les chiffres indiqués dans ce tableau correspondent à une estimation effectuée à partir de l'ensemble des frontaliers travaillant dans ces deux cantons. Par convention, résident en Alsace 3 frontaliers sur 4 du canton de Berne, 1 sur 6 du canton du Jura.

(2) Jusqu'en avril 1983, le dénombrement était assuré par l'OFAMT (Office Fédéral de l'Industrie, des Arts et Métiers et du Travail - Berne)

Source: Office Fédéral des Etrangers - Berne (2).

Tableau 26. Frontaliers Alsaciens vers l'Allemagne.

années	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Alsace		%
	total	dont femmes	total	dont femmes	total	dont femmes	
1982							
1 ^{er} trimestre	13 520	3 896	2 324	1 274	15 844	5 170	32.63
2 ^e trimestre	13 439	3 864	2 325	1 273	15 764	5 137	
3 ^e trimestre	13 420	3 853	2 281	1 219	15 701	5 072	
4 ^e trimestre	13 378	3 834	2 221	1 190	15 599	5 024	32.20
1983							
1 ^{er} trimestre	13 337	3 673	2 188	1 178	15 525	4 851	
2 ^e trimestre	13 336	3 643	2 295	1 223	15 631	4 866	
3 ^e trimestre	13 407	3 641	2 200	1 173	15 607	4 814	
4 ^e trimestre	13 499	3 664	2 134	972	15 633	4 636	29.65
1984							
1 ^{er} trimestre	13 600	3 693	2 125	1 105	15 725	4 798	
2 ^e trimestre	13 649	3 712	2 114	1 096	15 763	4 808	
3 ^e trimestre	13 733	3 743	2 097	1 076	15 830	4 819	
4 ^e trimestre	13 890	3 796	2 128	1 107	16 018	4 903	30.60
1985							
1 ^{er} trimestre	13 978	3 799	2 202	1 139	16 180	4 938	
2 ^e trimestre	14 157	3 839	2 198	1 134	16 355	4 973	
3 ^e trimestre	14 287	3 878	2 169	1 120	16 456	4 998	
4 ^e trimestre	14 466	3 939	2 205	1 108	16 671	5 047	30.27
1986							
1 ^{er} trimestre	14 638	3 979	2 176	1 091	16 814	5 070	
2 ^e trimestre	14 846	4 059	2 228	1 108	17 074	5 167	
3 ^e trimestre	15 100	4 133	2 262	1 121	17 362	5 254	
4 ^e trimestre	15 273	4 168	2 237	1 152	17 600	5 320	30.22
1987							
1 ^{er} trimestre	15 463	4 200	2 292	1 117	17 555	5 217	
2 ^e trimestre	15 838	4 347	2 273	1 105	18 111	5 452	
3 ^e trimestre	16 126	4 475	2 291	1 110	18 417	5 585	
4 ^e trimestre	16 488	4 566	2 406	1 172	18 894	5 738	30.36
1988							
1 ^{er} trimestre	16 647	4 597	2 435	1 182	19 082	5 779	
2 ^e trimestre (1)	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	
3 ^e trimestre	14 781	4 031	2 629	1 231	17 410	5 262	
4 ^e trimestre	15 445	4 240	2 750	1 272	18 195	5 512	30.29
1989							
1 ^{er} trimestre	15 868	4 397	2 916	1 362	18 784	5 759	
2 ^e trimestre	16 701	4 724	2 913	1 347	19 614	6 071	
3 ^e trimestre	17 373	4 951	3 037	1 385	20 410	6 339	
4 ^e trimestre	18 911	5 630	3 188	1 416	22 099	7 046	31.88

(1) rupture de série

Source: DRASS

Effectif des femmes au 3^e trimestre 1989 : 15 103 dont :

- vers la R.F.A. 6 339 soit 42% de l'ensemble des frontalières,
- vers la Suisse 8 764 soit 58% de l'ensemble des frontalières.

Pour l'Alsace, le travail frontalier concerne 6% de la population active, ce qui peut paraître peu, mais il faut considérer que cette proportion dépasse 20% dans plusieurs cantons et atteint même plus de 30% dans certains cantons près de Bâle. L'intensité du phénomène est d'ailleurs plus marqué dans le Haut-Rhin (8,5%) que dans le Bas-Rhin (environ 4%).

La majorité des frontalières a moins de 40 ans (tableau 6). Il semblerait que l'âge s'est légèrement élevé ces dernières années. La majorité des frontalières est mariée et le nombre des enfants n'est pas très élevé.

Localisation des frontalières (tableau 27)

On constate que les frontalières sont moins nombreuses dans certains cantons que d'autres. Il s'agit des cantons les plus éloignés de la frontière et relativement ruraux, sauf pour Haguenau. La région des Trois-Frontières près de Bâle révèle les pourcentages les plus élevés. Seize cantons présentent une moyenne de frontalières de plus de 30%. Il semblerait donc que les femmes acceptent d'autant plus volontiers un travail à l'étranger qu'elles sont domiciliées à proximité de la frontière, les longs trajets les gênant plus que les hommes. Souvent, le lieu de travail à l'étranger se trouve d'ailleurs moins éloigné de leur domicile qu'un travail susceptible d'être fourni dans les villes alsaciennes.

A l'éloignement, il faut rajouter le critère de la concentration industrielle en R.F.A. et en Suisse. Si des villes industrielles se trouvent près du domicile, les femmes ont plus de probabilités de pouvoir trouver un emploi. Autour de ces emplois, gravitent aussi des emplois du secteur tertiaire. Par exemple, la ville de Karlsruhe offre de nombreux débouchés aux cantons de Lauterbourg, Wissembourg et Seltz, la ville de Kehl aux habitants de l'agglomération strasbourgeoise, la ville de Bâle aux cantons du Sundgau.

Pour la Lorraine, la situation se présente de façon similaire avec notamment 24 000 travailleurs frontaliers en 1987, dont un tiers de femmes également. Leur nombre est en augmentation de plus de 14% depuis 1982.

DIRECTION REGIONALE
DES AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES
D'ALSACE

ETAT D'EXECUTION DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS
AU SENS DU REGLEMENT EUROPEEN N° 1408/71 du 14 juin 1971
ALLEMAGNE - REGION ALSACE

CANTONS	HOMMES	FEMMES	% FEMMES	AGE										SITUATION FAMILIALE	MARIÉS	NOMBRE D'ENFANTS A CHARGE	TOTAL
				de 20 a	20 a 25 a	25 a 30 a	30 a 31 a	40 a	41 a	50 a	51 a	60 a	+ de 60 a				
BISCHWILLER	2336	1261	35.06	173	762	658	1233	490	187	113	0	9	15	20	3188		
BOUWILLER	70	19	21.35	3	20	14	23	32	17	0	0	1	1	17	89		
DRULINGEN	163	20	19.93	5	45	24	60	32	17	0	0	3	6	7	183		
HAGUENAU	828	171	19.93	22	196	175	381	136	60	29	0	4	6	7	999		
LAUTERBOURG	466	273	36.83	31	167	139	227	100	46	31	0	208	253	137	1837		
MARBOULTER	113	4	3.52	0	0	3	6	0	0	0	0	0	0	7	74		
NIEDERBRONN	497	72	12.79	10	92	117	250	61	25	12	0	17	17	11	563		
LA PETITE PIERRE	40	8	18.84	2	105	88	227	58	3	3	0	0	0	3	396		
SARRE UNION	321	75	18.84	8	105	88	122	55	6	7	0	1	1	7	629		
SAVERNE	321	75	18.84	8	105	88	122	55	6	7	0	1	1	7	629		
SESTZ	1308	730	39.87	93	527	395	604	264	103	74	0	208	253	137	2088		
SOUTZ/S/FORETS	1308	730	39.87	93	527	395	604	264	103	74	0	208	253	137	2088		
WISSEBOURG	1013	364	28.92	51	299	360	472	223	86	31	0	148	148	7	1649		
WOERTH	368	65	9.95	13	105	106	252	121	42	14	0	14	14	12	653		
STRASBOURG	1481	837	36.11	48	431	358	652	333	196	300	0	656	720	1281	2318		
BRUMATH	594	269	31.17	25	160	173	322	100	44	37	0	11	15	7	863		
SCHILTIGHEIM	156	72	31.57	2	15	9	20	26	12	9	0	2	2	1	228		
BISCHHEIM	153	63	29.16	5	40	33	82	12	12	18	0	216	253	7	216		
HOCHELDEN	45	23	33.33	3	11	12	21	10	3	9	0	67	67	9	169		
TRUCHTERHEIM	49	18	26.82	3	15	9	20	12	3	9	0	25	25	2	67		
MUNDOLSHEIM	184	69	27.27	5	42	36	88	40	15	27	0	35	35	4	253		
BARR	26	9	25.76	1	2	8	6	2	1	14	0	0	0	2	35		
ERNSTEN	31	18	39.24	2	97	68	169	55	28	54	0	32	32	4	432		
GRISFOLSHEIM	240	195	39.24	13	89	56	122	46	15	27	0	32	32	4	432		
ILDKIRCH	109	130	30.14	0	15	26	52	25	15	54	0	32	32	4	329		
MARCKOLSHEIM	337	110	29.93	8	74	52	103	52	16	27	0	54	54	7	432		
MOLSHEIM	43	16	20.93	1	15	10	10	9	2	23	0	17	17	1	54		
OBERNAI	43	16	20.93	1	15	10	10	9	2	23	0	17	17	1	54		
ROSHHEIM	20	1	3.10	0	2	3	1	2	0	1	0	1	1	1	29		
SCHIRMECK	11	1	8.33	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	12		
SIELESTAT	159	48	23.30	1	36	42	72	23	6	26	0	12	12	3	206		
VILLE	23	8	28.82	0	4	8	8	2	0	5	0	0	0	0	35		
WASSELONNE	27	8	28.82	1	9	8	12	2	0	5	0	0	0	0	35		
SOUS-TOTAL:	13281	5630	29.77	598	3745	3338	6277	2571	1071	1173	0	0	0	0	18911		
NEUF-BRISACH	285	273	48.92	16	101	146	165	94	34	2	0	0	0	0	558		
COTMAR	199	278	58.92	11	35	48	128	40	24	1	0	0	0	0	225		
ENSISHEIM	140	276	53.48	12	100	123	165	40	23	1	0	0	0	0	297		
ANDOLSHEIM	140	276	53.48	12	100	123	165	40	23	1	0	0	0	0	297		
GUERWILLER	30	11	35.48	0	13	11	17	39	2	1	0	0	0	0	124		
MUNSTER	14	1	22.83	0	13	11	17	39	2	1	0	0	0	0	103		
STE MARIE AUX MINES	16	0	5.88	0	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	16		
ROUEFACH	3	1	33.33	0	4	7	13	7	0	0	0	0	0	0	23		
LAPOUTROIE	3	2	66.67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5		
RIBEAUVILLE	41	22	49.92	5	7	11	30	7	3	0	0	0	0	0	63		
WINTZENHEIM	26	8	23.53	0	5	6	12	13	3	0	0	0	0	0	39		
SOLITZ	27	15	35.71	0	5	6	12	13	3	0	0	0	0	0	42		
KAYSERSBERG	21	2	8.70	1	3	7	16	14	2	0	0	0	0	0	23		
ATKIRCH	15	10	41.66	0	5	3	10	5	1	0	0	0	0	0	24		
GERNAV	3	1	33.33	0	2	1	6	1	1	0	0	0	0	0	6		
DANNMALLE	3	1	33.33	0	2	1	6	1	1	0	0	0	0	0	6		
PERRETTHE	3	1	33.33	0	2	1	6	1	1	0	0	0	0	0	6		
HARSHEIM	167	1	11.11	0	3	3	161	94	3	0	0	0	0	0	208		
HIRSINGUE	219	295	63.85	7	74	83	161	94	3	0	0	0	0	0	253		
HUNINGUE	219	295	63.85	7	74	83	161	94	3	0	0	0	0	0	253		
LANDAER	36	19	30.00	0	50	64	101	15	2	7	0	0	0	0	203		
MASEVAUX	36	19	30.00	0	50	64	101	15	2	7	0	0	0	0	203		
MULHOUSE (NORD)	216	190	42.85	6	8	11	5	74	38	15	0	226	226	9	398		
MULHOUSE (SUD)	16	12	42.85	0	7	7	134	74	2	0	0	14	14	0	207		
SAINTE AMARIN	13	10	49.88	1	7	1	11	4	0	0	0	14	14	0	28		
THANN	13	10	49.88	1	7	1	11	4	0	0	0	14	14	0	28		
SOUS-TOTAL:	1772	1416	44.42	74	552	669	1072	566	227	37	0	656	720	1281	3188		
TOTAL:	5051	7046	31.88	672	4297	4007	7349	3137	1298	1210	0	656	720	1281	22099		

La R.F.A. fournit un emploi à près des deux-tiers des frontaliers (15 600), mais ce sont la Belgique (6 000) et le Luxembourg (8 000) qui développent le plus les relations avec une augmentation de plus de 30% entre 1983 et 1987. Incontestablement, le développement du travail frontalier dans cette région en crise a permis de fixer la population et d'en réduire le chômage.

En Lorraine aussi, les frontaliers se concentrent principalement dans les zones les plus proches de la frontière : de Thionville vers le Luxembourg, du bassin houiller vers la R.F.A. avec une proportion de 40% de frontaliers à Volmunster.

Les raisons administratives ont sûrement influencé les frontaliers (modalités d'imposition qui diffèrent selon que l'on habite dans une zone considérée comme frontalière ou non). On peut se demander si l'élargissement de la zone frontalière depuis le 1er janvier 1990 va entraîner des trajets plus longs pour certains frontaliers et permettre l'accès de ce type de travail à des personnes qui auparavant le trouvaient moins favorable.

B. Les entreprises d'accueil

a) Type d'activité

En Suisse, le tertiaire propose de nombreux emplois avec une proportion supérieure à un tiers, le commerce et les services marchands offrant chacun une part de 12% environ. On comprend que les femmes trouvent plus facilement un débouché dans ce pays. Dans l'industrie, les biens intermédiaires font recourir à une main-d'oeuvre frontalière. La chimie, avec près de 20% des frontalières est largement en tête (source : Recensement de la population 1982).

En R.F.A., la majorité des emplois proposés aux frontaliers provient du secteur industriel (+ de 60%), alors que le tertiaire ne fournit un emploi qu'à environ 25% des frontaliers. Les industries de biens d'équipement (construction mécanique, matériel électrique et électronique, équipement ménager, construction automobile) à elles seules attirent plus de 35% de cette population.

Dans la Sarre, l'industrie lourde et l'extraction minière n'ont offert que peu de postes aux Lorraines, mais la proximité de Sarrebruck a permis une compensation par un développement des activités tertiaires et de transformation légère, plus ouvertes aux

femmes. Les femmes constituent donc de longue date la moitié des frontaliers du pays de Sarre pour occuper des postes dans les industries textiles et d'habillement qui ne nécessitent pas une main-d'oeuvre hautement qualifiée.

Dans le pays de Bade, pratiquement toutes les femmes sont employées comme ouvrières, notamment dans l'électronique : assembleuses et contrôleuses chez Becker et les établissements Shaub-Lorentz (radio-télévision à Rastatt), Singer (machines à coudre), Siemens (électro-ménager à Karlsruhe), Bosch à Buhl. Les chaînes dans l'agro-alimentaire occupent également de nombreuses femmes (ex. : Dr Oetker à Ettlingen). Les lingeries comme Bardusch ou Ilse sont composées en grande partie d'une main-d'oeuvre féminine alsacienne. Enfin, les postes dans les commerces de grande surface sont ouverts aux frontalières grâce notamment à la communauté linguistique. Cependant, il s'agit essentiellement d'emplois ne nécessitant pas une grande qualification ou une formation initiale poussée. Ces commerces offrent surtout des emplois de caissières, de réassortiment de rayons ou de vente en rayon (Aldi, Schneider, Karstatt). La restauration et l'hôtellerie (service et accueil) offrent des débouchés à certaines jeunes femmes disponibles. Les emplois de bureau sont très rarement proposés (Siemens).

Le Sud du Pays de Bade offre des débouchés sensiblement différents aux femmes, mais l'industrie électronique tient une bonne place avec beaucoup de femmes embauchées dans ce domaine à Fribourg-en-Brisgau. Les matières plastiques offrent un poste à 50% des femmes à Neuenbourg. A Mullheim, l'agro-alimentaire est constitué essentiellement d'une main-d'oeuvre féminine, et pour la confection, l'effectif est constitué pour moitié de frontalières. Le même constat est effectué pour le textile à Vieux-Brisach et le cuir à Endigen.

Du fait que dans les cantons suisses concernés par le travail frontalier alsacien le français constitue la langue officielle, l'accès aux postes du secteur tertiaire est peut-être plus facile. Aucun effort d'apprentissage de langue n'est à effectuer, alors que pour la R.F.A. la communauté linguistique n'est pas parfaite.

b) Stratégie des entreprises

Une stratégie spécifique de recrutement des frontalières n'apparaît pas clairement. Cependant, la main-d'oeuvre étrangère, alsacienne ou lorraine en l'occurrence, est souvent appréciée pour sa communauté de mentalité et aussi pour ses revendications

parfois moins nombreuses par rapport au salaire ou autres conditions de travail. Le recrutement se fait souvent de bouche à oreille et donc par relations personnelles. Certaines entreprises, notamment en Suisse, vont jusqu'à utiliser le concours de "rabatteurs" français qu'elles gratifient d'une prime lorsque le candidat est retenu.

Les entreprises s'adressent aussi très souvent aux Agences Locales pour l'Emploi ou directement aux écoles françaises. L'ALE traite les demandes allemandes dans les mêmes conditions que les demandes nationales. Un réseau d'informations pilote a d'ailleurs été mis en place avec la R.F.A. pour connaître rapidement de part et d'autre de la frontière les emplois vacants et la main-d'oeuvre disponible. L'Agence Pour l'Emploi des Cadres est également sollicitée pour la recherche de cadres. Cet organisme facture alors l'opération d'un montant de l'ordre de 500 DM.

Il semble donc que les entreprises d'accueil s'adressent à la main-d'oeuvre frontalière parce qu'elles n'arrivent pas à combler leurs besoins par la main-d'oeuvre locale et aussi parfois parce que cette main-d'oeuvre "étrangère" s'avère moins onéreuse et plus malléable que la main-d'oeuvre autochtone.

C. Qualification et formation des frontalières

Le type d'entreprises concernées par le travail frontalier, essentiellement industrielles, conditionne les emplois fournis. La plupart des frontalières sont donc ouvrières (60%) ou employées (30%), (tableau 7). Les cadres ne constituent qu'une proportion assez faible du travail frontalier et la part des femmes est négligeable (+ 3%). Cependant, le nombre des cadres employés en R.F.A. est en augmentation en raison de la pénurie de personnel pour la production directe dans les branches de l'informatique ou de la robotique, mais là aussi, peu de femmes seront probablement concernées. Des écoles de management européen (Strasbourg, Colmar) sont en train de s'organiser pour former des cadres européens. Des accords ont été signés pour des enseignements bi ou trinationaux pour la formation d'ingénieurs (ENSAIS à Strasbourg, Ecole de Chimie et Ecole supérieure de bio-technologie). Mais ces formations supérieures préparent à des métiers pour la plupart encore traditionnellement masculins. Une carte d'étudiants commune à l'Alsace, au pays de Bade et à la Suisse a été créée récemment pour permettre l'accès des étudiants de ces régions frontalières aux institutions universitaires des pays voisins.

Tableau 28. Répartition des travailleurs frontaliers et des autres actifs alsaciens par sexe et catégorie professionnelle

	Catégorie socio-professionnelle (en %)								Total	
	Agriculteurs ou salariés agricoles	Patrons de l'industrie et du commerce	Professions libérales ou cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers	Personnel de Service	Autres actifs	%	Effectif
Frontaliers vers la République fédérale d'Allemagne										
Total	0,1	0,2	1,4	3,0	5,9	88,0	1,1	0,3	100	10 500
Hommes	0,1	0,4	1,6	3,4	2,1	91,4	0,6	0,4	100	6 850
Femmes	0,1	0,1	0,9	2,3	13,1	81,2	2,1	0,2	100	3 650
Autres actifs du Bas-Rhin (1)										
Total	7,1	5,3	2,8	8,0	14,8	54,3	5,5	2,2	100	60 680
Hommes	7,4	6,0	3,0	7,6	7,6	63,6	1,7	3,1	100	41 240
Femmes	6,4	4,0	2,2	9,1	29,9	34,6	13,7	0,2	100	19 440
Frontaliers vers la Suisse										
Total	0,3	0,2	1,3	6,2	19,9	69,2	2,6	0,3	100	12 070
Hommes	0,4	0,3	1,7	7,2	7,4	81,5	1,2	0,3	100	7 850
Femmes	0,1	0,2	0,6	4,2	43,0	46,5	5,2	0,2	100	4 220
Autres actifs du Haut-Rhin (1)										
Total	9,6	5,2	3,2	7,8	13,3	53,6	4,4	2,9	100	48 050
Hommes	10,7	5,3	3,7	7,3	6,1	61,1	1,5	4,0	100	33 810
Femmes	6,7	4,3	2,1	9,1	30,4	35,8	11,3	0,3	100	14 240
Ensemble des frontaliers										
Effectif	40	60	300	1 060	3 020	17 600	430	60		22 570
Total %	0,2	0,2	1,3	4,7	13,4	78,0	1,9	0,3	100	
Hommes	0,2	0,3	1,6	5,4	5,0	86,2	0,9	0,4	100	14 710
Femmes	0,1	0,1	0,8	3,3	29,2	62,6	3,7	0,2	100	7 860
Autres actifs (1)										
Effectif	8 900	5 730	3 240	8 650	15 370	58 700	5 430	2 710		108 730
Total %	8,2	5,3	3,0	7,9	14,1	54,0	5,0	2,3	100	
Hommes	8,9	5,8	3,3	7,5	7,0	62,4	1,6	3,5	100	75 050
Femmes	6,6	4,1	2,2	9,1	30,1	35,1	12,6	0,2	100	33 680

(1) concerne les 371 communes retenues dans l'échantillon INSEE

Source : INSEE

Tableau 29. Proportion, parmi les actifs alsaciens d'une même catégorie socio-professionnelle de ceux qui vont chaque jour travailler en République Fédérale d'Allemagne ou en Suisse

	Catégorie socio-professionnelle								Total	
	Agri-culteurs	Patrons (ind. ou commerce)	Profes-sions libérales ou cadres supérieurs	Cadres moyens	Em-ployés	Ouvriers	Person-nel de service	Autres actifs		
Indice de migration vers l'Allemagne (en %)										
Total	0,3	0,8	7,8	6,0	6,5	21,9	3,4	2,4		14,8
Hommes	0,3	1,0	8,0	6,9	4,3	19,3	5,2	2,1		14,3
Femmes	0,2	0,1	7,2	4,5	7,6	30,6	2,9			15,8
Indice de migration vers la Suisse (en %)										
Total	0,7	1,2	9,4	16,5	27,3	24,5	12,8	2,2		20,1
Hommes	0,8	1,2	9,6	18,6	22,0	23,7	15,8	1,9		18,9
Femmes	0,4	1,1	8,4	12,1	29,5	27,8	11,9			22,9
Indice de migration des frontaliers (en %)										
Total	0,5	1,0	8,5	10,9	16,4	23,1	7,3	2,3		17,2
Hommes	0,6	1,1	8,8	12,4	12,2	21,3	9,9	2,0		16,4
Femmes		0,6	7,7	7,9	18,5	29,4	6,5			18,9

Source : INSEE

Comme la plupart des femmes sont ouvrières ou employées, aucune formation initiale spécifique n'est souvent requise. Certaines entreprises d'électronique embauchent volontiers des femmes formées à la couture "en raison de leur doigté et de leur travail minutieux". Si les hommes frontaliers sont souvent réputés plus formés que ceux qui travaillent en Alsace, il semblerait que ce ne soit pas vraiment le cas pour les frontalières. La plupart d'entre-elles n'a effectué qu'un apprentissage ou est titulaire d'un CAP ou d'un BEP. Les femmes travaillant en Alsace, essentiellement dans les villes, trouvent plutôt des emplois dans le tertiaire et sont donc par conséquent plus diplômées (baccalauréat). Un effet pervers est susceptible de se produire : du fait de la possibilité de travailler au-delà de la frontière, les femmes, assurées de trouver un emploi, sont amenées à faire moins d'effort en faveur de la formation. Plus de 80% des frontalières vers la R.F.A. sont ouvrières alors que cette catégorie ne concerne que 35% des femmes actives dans le Bas-Rhin. 13% sont des employées en R.F.A. alors que les actives travaillent dans le Bas-Rhin dans cette catégorie forment 30% (tableau 7).

Pour combler les lacunes de la formation, l'ANPE de Wissembourg a été amenée à engager des actions. Ainsi, une opération pilote de formation des femmes dans la restauration a été réalisée avec suivi jusqu'à placement. La formation théorique s'est déroulée en France et la formation pratique en R.F.A. Le bilan s'est révélé globalement positif puisque les femmes formées ont pu trouver un emploi qu'elles ont conservé dans l'année qui a suivi la formation.

Il faut préciser que pour l'ALE de Wissembourg, le fichier des personnes à la recherche d'un emploi est constitué pour 80% de femmes (chômage masculin : 1,5% de la population active ; chômage féminin : 6%). Les employeurs allemands ne sont pas encore prêts à l'embauche des femmes pour des métiers dits masculins, d'autant plus qu'ils disposent d'un potentiel masculin relativement adapté en Alsace-Lorraine. Par les salaires qu'ils offrent, ils arrivent à débaucher les salariés les mieux formés.

Pour pallier le déficit de main-d'oeuvre qualifiée, une entreprise de Wissembourg, Wimétal, en collaboration avec l'ALE, a accepté de former des femmes sur des postes de soudure. Sur les treize femmes qui ont été retenues pour cette formation rémunérée, onze travaillent toujours dans l'entreprise, certaines s'occupant même du haut de gamme de la soudure, les prototypes. La réussite de cette opération a encouragé Wimétal à recommencer l'opération pour des caristes.

D'autres entreprises se demandent même si elles ne doivent pas quitter le bassin d'emploi de Wissembourg pour trouver la main-d'oeuvre qui leur fait défaut. L'ALE, la chambre patronale, le département et les élus locaux conjuguent leurs efforts pour attirer de la main-d'oeuvre provenant d'autres régions françaises où le chômage est assez important (Nord - Pas-de-Calais, bassins sidérurgiques et miniers). Des actions d'information auprès des contingents militaires basés dans la région sont entreprises. Un programme de construction de logements est prévu.

Le problème de la région est donc complexe et concerne tout particulièrement les femmes. La formation semble occuper une bonne place dans les préoccupations des dirigeants locaux, elle seule pourra apporter une solution durable et efficace et profitera autant aux frontaliers qu'aux autres.

D. Motivations

Les motivations semblent a priori essentiellement d'ordre économique, mais les propos des intéressées révèlent que cet aspect n'intervient que sur un plan secondaire.

Les différentiels de salaires pour les frontaliers peuvent se chiffrer jusqu'à 30% pour la R.F.A. et peuvent permettre le doublement du salaire pour la Suisse, gains dûs notamment aux taux de change et à une moindre dispersion des salaires entre ouvriers et cadres. Le niveau de vie et le pouvoir d'achat des frontaliers s'en ressentent donc positivement. Des répercussions sur l'activité économique en Alsace se font également sentir (bâtiment, commerce...), l'argent gagné étant dépensé dans le pays de résidence. Ces gains de salaires engendrent des réactions : on reproche aux frontaliers de gagner de "l'argent facile". Les chefs d'entreprise locaux, pour garder leur main-d'oeuvre, se trouvent contraints d'augmenter les salaires.

Pour la C.F.D.T., il faut relativiser le problème : "L'attrait pour l'Allemagne ou la Suisse, au-delà de l'aspect salarial, est principalement lié, pour les salariés, à une meilleure considération, aux bonnes relations sociales, aux bonnes conditions de travail, à la sécurité de l'emploi, à la possibilité de déroulement de carrière".

Avant tout, les femmes ressentent aujourd'hui le besoin de travailler, de recourir à une activité extérieure, et pour cela sont prêtes à traverser une frontière pour exercer un emploi dans un pays qui peut répondre à leur exigence. Ce travail ne se révèle pas

toujours des plus épanouissants, mais il est stable étant donné la position démographique de la R.F.A. ainsi que sa situation économique plus favorable que celle de la France.

Si à leurs aspirations profondes s'ajoutent des aspects positifs comme un bon climat social, un aménagement des horaires de travail, une organisation plus rigoureuse ainsi que des locaux agréables et propres, le choix est vite fait. Il faut également signaler la bonne organisation des ramassages du personnel vers la R.F.A. L'entreprise met fréquemment à disposition bus, mini-bus contre prélèvement sur salaire, ce qui arrange les frontaliers qui n'ont pas besoin d'utiliser leur véhicule propre. En général, un des employés conduit le véhicule contre rémunération. Cet avantage n'est pas à négliger pour les femmes qui ne possèdent pas leur permis de conduire ou qui ne disposent pas de véhicule compte tenu de l'usage prioritaire qu'en ont leurs maris ¹. Les frontaliers qui n'ont pas de véhicule d'entreprise à leur disposition s'arrangent très souvent entre-eux pour effectuer des roulements ou partager les frais de transport. Cette solidarité semble particulière aux frontalières.

Malgré tous ces aspects positifs, des problèmes spécifiques aux femmes subsistent, qu'il conviendrait de réduire par des actions adaptées.

E. Les problèmes spécifiques aux femmes transfrontalières

Il ne sera plus fait mention ici des problèmes relatifs au statut des frontalières abordés dans la première partie de cette étude. Les syndicats de frontaliers émettent l'avis que les femmes frontalières ne sont pas différentes des autres femmes et que les problèmes restent similaires lorsqu'elles traversent une frontière pour travailler.

La principale contrainte réside probablement dans les distances à parcourir pour accéder à leur poste. La durée du parcours quotidien atteint fréquemment deux heures, ce qui ampute d'autant la vie familiale. Les longues distances apparaissent moins gênantes pour les hommes qui s'occupent généralement moins des tâches ménagères et de l'éducation des enfants.

¹ Voir à ce sujet les études de L. PICKUP sur les problèmes de transports et de déplacements quotidiens. M. GRIECO, L. PICKUP, R. WHIPP, "*Gender, Transport and Employment*", Avebury Aldershot, 1989.

En Allemagne, les femmes ouvrières qui sont majoritaires sont fréquemment astreintes au travail en équipe pour des questions de rentabilité des équipements productifs. Le départ de la maison se fait alors vers 5 heure du matin et le retour vers 14 heure pour l'équipe du matin. La semaine suivante, le départ a lieu vers 13 heure et le retour vers minuit. Cette organisation du travail a nécessairement des répercussions sur la vie familiale et explique que des femmes mariées avec enfants ne poursuivent pas forcément une activité professionnelle.

Les statistiques pour la Lorraine indiquent moins d'enfants pour les femmes qui travaillent (un ou deux). Celles qui n'exercent pas une activité professionnelle ont plus souvent trois ou quatre enfants. Ceci suggère que les femmes transfrontalières aient un comportement d'activité encore très traditionnel.

Paradoxalement, les demandes de garde des enfants ne sont pas importantes. Peu de crèches existent, et elles sont surtout concentrées dans les grandes villes. Ailleurs, toute tentative de création a échoué. Les projets ne correspondaient apparemment pas à un besoin ou plutôt cette forme de garde paraît inadaptée, notamment lorsque les parents travaillent en équipe et que les horaires des crèches ne sont pas flexibles. Les zones rurales s'organisent essentiellement autour d'un "mode de garde familiale" (grands-parents), ou par relation. En Lorraine, la gratuité du mode de garde est assurée à 49% du fait de l'entourage familial à cet effet. Seules les familles provenant d'autres régions et installées depuis peu dans l'Est éprouvent des difficultés à faire garder leurs enfants. Les écoles maternelles, en raison de la baisse de la natalité, disposent de places suffisantes pour prendre des enfants dès l'âge de deux ans. Il est alors relativement aisé de trouver une mère au foyer qui accepte de prendre en charge les enfants pendant quelques heures. Les modes traditionnels et institutionnels de garde d'enfants sont donc inopérants.

Certaines femmes, travaillant en Suisse, ont émis le désir de pouvoir confier leurs enfants à une crèche ou à une école française proche de leur emploi, mais les tarifs sont très élevés en Suisse. Il faudrait peut-être réfléchir à un mode de garde analogue à celui de la R.D.A. qui propose des crèches d'entreprises. Le problème qui se pose est surtout celui de la prise en charge financière.

Concernant les questions familiales, il semblerait que dans l'accès au travail et le bien-être matériel qui s'ensuit réside la cause de nombreux divorces dans certaines régions frontalières.

Au niveau des rémunérations, les avantages que les femmes en retirent pour la plupart ne doivent pas masquer les difficultés rencontrées par d'autres. Il s'avère en effet que les salaires des femmes sont souvent inférieurs à ceux des hommes à travail égal. Ceci concerne notamment les femmes d'âge moyen provenant de régions qui ne peuvent leur fournir un emploi. Elles ont donc tendance à accepter des salaires moindres, même si par là elles participent à cette discrimination. Elles ne se feront pas soutenir par les syndicats de peur de perdre leur emploi.

En général, les frontaliers sont peu syndiqués et essayent de rester le plus discret possible. Le fait d'être étranger fragilise un peu leur position au sein de l'entreprise. La crainte du licenciement est omniprésente pour certains. Les chances de promotion sont également plus réduites, bien que cela soit difficile à vérifier.

*
* *
*

La question de l'extension du travail frontalier se pose. Il semble néanmoins que dans le contexte actuel de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée rencontrée dans certaines régions, les actions en faveur du travail frontalier ne soient pas opportunes. La situation déjà tendue risquerait de provoquer des phénomènes de rejet des frontaliers préjudiciables à tous. Des actions de formation apparaissent aujourd'hui les plus adaptées pour permettre l'accès au travail à un plus grand nombre et pour favoriser donc indirectement le mouvement. Des échanges durant le cursus scolaire plus fréquent permettraient de préparer les jeunes à une ouverture sur leur pays voisin et accroîtraient leurs possibilités d'embauche. Cette forme de mobilité pourrait alors s'étendre aux femmes dans la mesure où elle est plus compatible avec les contraintes familiales qu'un déplacement dans des régions plus lointaines, à condition que des modes de garde adaptées soient promulgués.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS GENERALES

Au terme de cette étude, différentes conclusions et propositions peuvent être énoncés.

Tout d'abord, soulignons à nouveau l'ampleur et la complexité des problèmes ici présentés. L'étude de la mobilité des femmes au sein de l'Europe renvoie en effet à des phénomènes totalement hétérogènes, selon les définitions données à la "mobilité" et selon les catégories de main d'oeuvre observées.

La distinction déjà opérée entre mobilité et migration est essentielle, dans la mesure où l'on se situe dans des dimensions et des perspectives sans rapport :

- l'étude des **flux migratoires** des femmes nous invite à mettre l'accent sur les problèmes d'intégration de populations fragilisées par des difficultés économiques et sociales encore importantes, même si cette étude confirme une évolution en cours plus positive. Ces difficultés s'expliquent pour une part à travers le motif de la migration : qu'il soit à l'origine dans le cadre du regroupement familial, ou qu'il s'agisse d'une migration individuelle, en vue de rechercher un emploi, ces femmes ont connu et connaissent encore des risques de marginalisation, par faible intégration sociale (problèmes d'accès aux droits sociaux, de relations aux institutions, perte de réseaux familiaux et de convivialité, difficultés d'information, de langues...) ou par rejet et marginalisation sur le marché du travail (intégration essentiellement sur le "marché secondaire", se traduisant par des emplois instables, clandestins et non déclarés, des conditions de travail pénibles, en termes d'horaires atypiques (horaires quotidiens très longs, répartition des horaires annuels irréguliers...), de pénibilité, de faibles rémunérations, peu de représentation syndicale, risque et durée du chômage élevés, accès à la formation professionnelle très faible...

D'importants signes d'évolution de l'intégration des femmes migrantes sont en oeuvre, notamment, lorsque l'on opère une distinction entre les premières et secondes générations. De nouvelles études soulignent ainsi un important rapprochement dans les comportements familiaux et dans les conditions d'emploi entre femmes migrantes et autochtones : "des données témoignent que le modèle familial change en direction de celui des pays importateurs de main d'oeuvre. De la France, l'on rapporte que les immigrantes se marient plus tard qu'avant et dans plusieurs pays leur fertilité baisse radicalement. Des

enquêtes effectuées aux Pays-Bas et au Danemark indiquent que seule une minorité de ces femmes vit, dans le pays d'immigration, dans des foyers à plusieurs adultes" ¹.

De façon très progressive, les taux et les secteurs d'activité des femmes migrantes tendent à se rapprocher des autochtones, tout se passant comme si l'on était en présence d'un effet d'imitation, témoignage d'une réelle possibilité d'intégration de ces populations. "Les évolutions de l'insertion des femmes étrangères dans l'appareil productif semblent se réaliser par une réelle diffusion lente - que l'on peut décrire comme suit : sortie des services domestiques et glissement vers les services rendus aux entreprises (...), le secteur industriel et les secteurs plus valorisés du tertiaire"².

Doit-on pour autant envisager la généralisation de ce processus et confirmer l'hypothèse d'une homogénéisation de ces catégories? Une telle démarche est encore prématurée, dans la mesure où des formes spécifiques de discrimination sont persistantes. Selon le rapport de l'O.C.D.E. ³, quatre dimensions témoignent de cette spécificité :

- Maintien dans des métiers de substitution du travail ménager et maternel et dans les secteurs en déclin délaissés par les autochtones (textile, habillement, chaussures...).

- Présence forte dans le secteur informel (travail clandestin, "sans papier" et travail non déclaré).

- Mode particulier d'organisation du travail plus pénible en terme de rythmes, de régularité et de conditions.

- Faible mobilité puisqu'il semble que sur le long terme la discrimination persiste voire s'aggrave et que la diffusion apparente dans une gamme plus large d'emplois ne soit pas le fait de toutes les femmes étrangères, notamment pas des plus anciennes. De plus, l'accès à de nouveaux secteurs d'activité n'est pas incompatible avec le processus de déqualification et de précarisation qu'elles subissent toujours, y compris dans ces nouveaux secteurs.

¹ C.E.E., Rapport de synthèse sur les femmes migrantes, op.cit.

² BOUILLAGUET P., GAUVIN A., Rapport français sur les femmes migrantes, op. cit.

³ Rapport de l'OCDE, op. cit.

Enfin notre étude confirme que l'évolution apparente de la situation des femmes migrantes s'explique très largement par les changements dans la position économique des femmes autochtones d'une part, et dans les mutations du marché du travail (secteurs en déclin / secteurs en pointe) d'autre part.

- L'analyse de la **mobilité géographique et professionnelle** est d'une toute autre nature. Située dans la perspective de 1993, elle correspond ici à l'étude de phénomènes prospectifs et potentiels de mobilité. Autrement dit, la question qui nous a par ailleurs préoccupée dans ce rapport concernait la place des femmes dans les nouvelles perspectives de mobilité professionnelle souhaitées et déjà en oeuvre à l'horizon de 1993. Notre propos a été d'observer les motifs et les freins à la mobilité potentielle des femmes en Europe à travers deux approches : d'une part les enquêtes régionales sur les motifs de mobilité résidentielle des couples bi-actifs, d'autre part, en approchant au mieux les politiques de personnel des entreprises pour observer la place accordée à la mobilité géographique de l'ensemble du personnel, notamment féminin.

Nos conclusions principales révèlent d'importantes difficultés à venir dans ce domaine. Trop souvent motivée par la profession de leur mari, la mobilité géographique et professionnelle des femmes restent encore un phénomène marginal. La stratégie des entreprises, privilégiant désormais la mobilité des personnels les plus qualifiés et les plus aptes à véhiculer leur "projet" et "culture" d'entreprises, risque aussi d'exclure une part importante de femmes potentiellement mobilisables, mais ayant de trop fortes contraintes familiales (l'on retrouve toujours comme obstacle principal l'emploi du conjoint). L'idée de développer une véritable politique familiale afin d'intégrer ces contraintes à la gestion des carrières de son personnel est désormais présente, sûrement plus aux Etats Unis, qu'en Europe...

Ces constats nous offrent de nombreux axes de **recommandations et de propositions**, afin de limiter les sources d'inégalités entre toutes ces catégories : que ce soit entre femmes autochtones et étrangères, mais aussi, parmi ces dernières, entre ressortissantes de la C.E.E. et originaires des pays tiers.

En termes de connaissances et de compréhension des phénomènes, les difficultés considérables rencontrées tout au long de cette étude, nous invitent fortement à proposer l'élaboration d'un **outil statistique** harmonisé, permettant de pallier l'absence de sources suffisamment fines et homogènes. L'étude de différents rapports nationaux et de leur synthèse témoigne d'un manque dramatique de données fiables, tant sur un plan

quantitatif que qualitatif. Par ailleurs, les outils existants dans le domaine des migrations internationales n'intègrent pas toujours des données concernant les femmes; par exemple, les études SOPEMI (OCDE) ne comprendront des distinctions par sexe qu'à partir de l'année 1990.

Les définitions mêmes des concepts utilisés montrent d'énormes différences d'un pays à l'autre, liées en partie aux écarts persistants dans les définitions juridiques de chaque pays. Citons par exemple, le fait que dans les pays traditionnels d'immigration, comme par exemple la France ou la Grande Bretagne, la législation sur les naturalisations est ou était libérale (jusqu'en 1983 pour ce dernier pays), ce qui conduit à sous-estimer la population étrangère.

Il conviendrait alors d'élaborer au niveau de la Commission une grille d'harmonisation intégrant la spécificité historique et juridique de chaque pays membre, et proposant des critères homogènes de comparaison. Il s'agit de construire une série d'indicateurs concernant l'intégration sociale et économique des femmes migrantes (situation familiale et professionnelle, système de rémunération directe et indirecte, modes d'accès aux diverses institutions sociales, notamment de gardes d'enfants ...). Compte tenu du peu d'informations disponibles directement dans les divers rapports nationaux sur les femmes migrantes, il convient de lancer **des enquêtes par sondage** (intégrant les spécificités de nationalités, de situation familiale et professionnelle...) qui seraient lancées auprès d'échantillons représentatives de femmes migrantes pour chaque pays européens.

Concernant la politique des entreprises, des enquêtes monographiques devraient être menées dans chaque pays, afin de compléter l'approche beaucoup trop partielle que nous avons ici menée, à l'aide d'un questionnaire commun et d'un choix d'entreprises plus représentatif.

En termes de **propositions d'action**, les efforts déjà menés sur le plan de l'harmonisation des législations sociales au sein de la C.E.E. doivent être poursuivis et intégrer des données plus spécifiques concernant la mobilité des femmes au sein de l'Europe.

L'hétérogénéité grandissante de la population féminine étrangère dans les pays européens incite à la recherche de solutions adaptées et spécifiques. La distinction entre

femmes migrantes de pays tiers et de pays membres est essentielle et conduit à mener des actions dissociées.

A. Actions à l'égard des femmes migrantes

En ce qui concerne la majorité de ces femmes, issues des pays tiers, l'arrêt des mouvements migratoires ne signifie pas pour autant que leurs situations soient réglées. Selon l'O.C.D.E., les femmes qui viennent rejoindre leur famille continueront sans doute d'affluer, tandis que celles qui émigrent indépendamment, voire clandestinement, seront plus nombreuses. En terme d'insertion sur le marché du travail, leur taux d'activité devrait ne faire qu'augmenter, mais au risque d'une forte dégradation et d'un accroissement du travail clandestin, si des mesures spécifiques à leur égard ne sont pas envisagées.

L'action des pouvoirs publics est très vaste mais ne peut s'envisager sans une concertation entre tous les partenaires sociaux afin d'obtenir une réelle généralisation de mesures encore trop isolées :

- Mesures d'accueil, de suivi et d'orientation

- * Information sur leurs droits en matière de législation sociale et du travail;
- * Connaissance du nouvel environnement culturel et initiation au monde du travail;
- * Enseignement obligatoire de la langue du pays d'accueil;
- * Module spécifique d'aide à la recherche d'emploi par la valorisation de leurs acquis professionnels ou extra-professionnels (spécificités culturelles, connaissances de langues et de dialectes...). Développer des techniques d'aide au reclassement utilisées pour des populations licenciées (par exemple généraliser l'expérience de "centres de bilans" locaux en France qui pourraient s'attacher aux difficultés spécifiques des femmes migrantes demandeuses d'emploi).

- Actions de formation professionnelle spécifique

En dehors du seul apprentissage de la langue et dans l'optique d'une réelle acquisition de qualifications adaptées à leur profil, tout un dispositif de formation spécifique doit être promulgué :

- * Information claire et accessible par toutes sur les offres de formation et les possibilités d'emplois qu'elles induisent en utilisant même des canaux appropriés et moins institutionnalisés (associations de femmes étrangères...);

- * Elaboration de cours de préformation liés aux programmes de formation qualifiantes, afin de leur permettre d'avoir un niveau suffisant pour poursuivre (éviter les échecs trop nombreux à l'entrée des formations qualifiantes);

- * Prévoir des quotas de places réservées dans certaines formations à ces femmes étrangères;

- * Sortir des "catalogues de formation" inadaptés aux besoins des populations concernées et au marché du travail; mais aussi ne pas se contenter de formation non qualifiantes tels les ateliers "cuisine" et "couture". Développer des actions spécifiques alliant simultanément un projet d'intégration sociale et culturelle et l'accès à une qualification professionnelle ¹;

- * Prévoir des mesures d'accompagnement de ces formations : un soutien financier suffisant mais aussi des mesures concernant les problèmes de garde d'enfants, de transport...

- Actions sur le marché du travail

Les entreprises, les syndicats et les administrations locales doivent être sensibilisés au problèmes d'insertion professionnelle des femmes étrangères en développant une action spécifique et positive à leur égard : promouvoir leur accès à certains postes de travail plus qualifiés, envisager des quotas d'emplois réservés aux femmes étrangères dans les administrations publiques, sensibiliser les confédérations

¹ Pour un aperçu des actions existantes, voir le rapport de TROY C. de, op. cit.

syndicales aux problèmes de racisme et de sexisme et inciter ces catégories à se syndiquer.

- Actions sociales

Le tour d'horizon effectué sur les dispositifs sociaux, notamment en matière de gardes d'enfants révèle des écarts et des lacunes considérables dans ce domaine. Les pouvoirs publics doivent être sensibilisés par les difficultés de gardes d'enfants, notamment lorsqu'il s'agit d'une population étrangère, perdant toute référence à son environnement et ses réseaux habituels. Le recours à la famille élargie comme palliatif face aux pénuries de gardes collectives est évidemment exclu pour des femmes migrantes ou mobiles .

- Actions juridiques

Le statut juridique des femmes migrantes diffère d'un pays à l'autre. Il reste des pays, où des écarts considérables subsistent entre les travailleuses d'origine étrangère et les autres. Toutes mesures discriminatoires concernant l'accès à l'emploi, la formation, le revenu, les conditions de travail... doivent être abolies.

Leur statut juridique ne doit plus dépendre uniquement de leur état civil et ne pas se traduire par une remise en cause de leurs droits en cas de changement d'ordre familial.

“On s'étonne de ce que la femme a toujours été admise selon le droit dérivé. Les signataires des accords bilatéraux n'ont vu que des “épouses de travailleurs émigrés” ou des mères de jeunes immigrés de la deuxième ou troisième génération” chargées d'assurer l'équilibre affectif de leur famille et de faciliter l'intégration de leurs enfants”¹.

Au même titre que les hommes, les femmes migrantes doivent obtenir des droits individuels, que ce soit le droit à l'enseignement initial et professionnel, au travail déclaré ou celui de conserver et de transmettre leur culture.

Parallèlement aux programmes d'actions prévues en matière d'égalité professionnelle, des plans d'actions positives doivent impérativement être lancés par chaque pays membre pour la promotion professionnelle des femmes étrangères. Ces

¹ C.E.E., “*Les discriminations et difficultés juridiques pour l'emploi des femmes étrangères*”, op. cit.

plans doivent comporter des mesures précises en termes d'actions pour l'emploi, la rémunération, la formation professionnelle, mais aussi en matière de modes de gardes des enfants... Des moyens financiers et matériels doivent être envisagés; enfin, il convient de préciser les acteurs impliqués dans ces plans (entreprises, associations, administrations publiques et locales, syndicats...).

Exprimé de façon claire par l'O.C.D.E. : "D'une manière générale, aucune politique en faveur de l'égalité des chances de la femme ne réussira si les progrès accomplis par certaines femmes entraînent une aggravation des conditions pour d'autres, en particulier si les tâches domestiques sont simplement transférés à d'autres femmes, même si ce travail cesse du même coup d'être gratuit".

Autrement dit, les actions positives doivent intégrer des mesures en faveur des étrangères, en visant aussi une meilleure articulation entre vie active et vie familiale de l'ensemble des femmes. L'amélioration de l'intégration des femmes sur le marché du travail doit donc s'accompagner d'une réflexion sur leurs besoins en matière de conditions de vie familiale (tâches ménagères et maternelles) que ce soit pour les autochtones ou les étrangères.

B. Actions en faveur de la mobilité géographique des femmes en Europe

L'accès pour des femmes qualifiées au marché unique suppose des actions spécifiques dans la mesure où nous avons observé que des écarts existaient entre hommes et femmes, même si pour certains, les freins à la mobilité des cadres mariés se posent désormais de façon symétrique.

L'intervention des pouvoirs publics est aussi nécessaire, dans la mesure où la mobilité pourrait engendrer certains risques en termes de cohésion sociale et familiale qu'il convient de contrôler.

Notre enquête confirme en effet des exigences plus importantes en matière de mobilité de la part de grands groupes. Les contraintes spécifiques aux femmes mariées pourraient constituer une nouvelle source de discrimination indirecte, dans la mesure où l'accès aux postes de direction de ces groupes passera désormais par une expérience européenne, voire internationale. Les efforts d'égalité professionnelle, notamment en

termes de promotion des femmes à des postes qualifiés, rencontrent ici une nouvelle limite.

A l'inverse, certaines femmes font de leur carrière professionnelle un choix prioritaire, acceptant pour cela un report d'une vie familiale, ou des conditions particulières, comme une double résidence... Les risques d'éclatement de la cohésion familiale ne sont pas à négliger dans un tel cas de figure, dans la mesure où la solution retenue peut s'opérer au détriment de la famille.

Des solutions face à un tel dilemme doivent être recherchées, afin de leur permettre réellement de concilier carrière professionnelle et vie familiale.

Mais ces mesures d'accompagnement sont largement dépendantes des stratégies des entreprises, dans la mesure où les politiques d'expatriation, de restructuration / délocalisation sont élaborées par ces dernières.

Il s'agit donc d'inciter les entreprises à mener une véritable politique familiale, en intégrant certaines variables, jusqu'alors exclues de leur choix stratégiques qui constituent pourtant les véritables freins à la mobilité du personnel, y compris d'encadrement.

Afin d'encourager la mobilité des femmes cadres, tout en intégrant leurs contraintes personnelles, on peut reprendre ici quelques mesures que pourraient développer les entreprises, en concertation avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics comme ¹:

- * encourager le développement de négociations entre les partenaires sociaux - au moins au niveau de chaque pays - sur la mobilité professionnelle en Europe.

- * assurer des garanties concernant les clauses de mobilité dans certains contrats de travail.

- * inciter les entreprises à développer des types de contrats d'expatriation compatibles avec une vie familiale (développement de missions à l'étranger de plus courte durée...);

¹ Nous complétons ici les propositions de CHALUDE C., POWALL M., "*Mobilité professionnelle des familles à double carrières ...*", op. cit.

* envisager d'autres déroulements de carrière, en dehors de la mobilité géographique (par exemple, en termes de mobilité fonctionnelle);

* impliquer dès le départ le conjoint et ses enfants dans le projet d'expatriation (connaissance du nouvel environnement, visite pour toute la famille...);

* aide à la recherche d'emploi du conjoint : mise en oeuvre de technique de transplacement, technique de recherche d'emploi pour le conjoint, bilan professionnel et recherche de possibilité de transfert de qualification ("passerelles" possibles selon les emplois disponibles dans le pays d'accueil...);

* aide financière pour couvrir la perte du second salaire pendant la période de recherche d'emploi ;

* supprimer toutes règles qui empêchent des membres d'une même famille de travailler dans la même entreprise (crainte de népotisme) ;

* lutter contre les préjugés idéologiques concernant les candidatures féminines à la mobilité ;

* prévoir des aides et un accompagnement en cas de décision de la famille de maintien d'un double foyer (...).

Mais il va sans dire que de telles mesures s'avèrent extrêmement coûteuses et impliquent une logistique considérable, difficilement accessible à des entreprises de taille moyenne, n'ayant pas une véritable politique d'expatriation (peu de salariés expatriés) ou encore... n'ayant pas l'image de marque des quelques grands groupes européens "tenus" d'assurer de telles réflexions et de mettre en oeuvre de telles actions ¹.

Seule l'intervention concertée des pouvoirs publics des différents pays européens et de la Communauté Européenne pourra encourager les entreprises à mener une telle démarche. Sans cette action ², les inégalités de traitement entre salariés des pays européens du Nord / du Sud d'une part ; personnels de grands groupes renommés /

¹ Peu de groupes des pays du Sud européen (Grèce, Portugal, Espagne...) participent aux différents travaux de réflexion et actions sur la mobilité...

² A la fois sur le plan de l'harmonisation des réglementations, d'aides financières, de développement de structures de gardes d'enfants adéquates...

salariés des autres entreprises, d'autre part, et enfin entre personnel masculin / personnel féminin se trouveront, contrairement aux objectifs initiaux, renforcés.

BIBLIOGRAPHIE

APEC, "*Approche du marché européen des cadres : 1992 et l'emploi des cadres français*", 1989.

Arbeitskammer des Saarlandes, "*La Sécurité Sociale des frontaliers français*".

AUBRY B., "*100.000 travailleurs frontaliers*", Economie et Statistiques, n° 170, Paris, octobre 1984 .

AUBRY B., "*Les marchés locaux du travail en Alsace*", Economie et Statistiques, Paris, novembre 1985 .

AUBRY M., "*Pour une Europe sociale*", rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Documentation Française, septembre 1988 .

BENATTIG R., "*Les migrants en Europe*", L'Harmattant, coll. Conseil de l'Europe, 1987 .

BERROCAL L., "*Marché du travail et mouvements migratoires*", Editions de l'U.L.B., Bruxelles, 1983 .

BETBEDER M.C., "*Elles bougent, elles bougent, les femmes cadres supérieures*", Le Monde, 11 octobre 1989 .

BIRD G.A., BIRD G.W., "*Determinants of mobility in two-earner families : does the wife's income count?* ", Journal of marriage and the family, n°47, 1985 .

BOUILLAGUET P., GAUVIN A., "*La situation socio-démographique et professionnelle des femmes étrangères en France*", Rapport pour la CEE, 1987 .

BOUTARD-LABARDE, "*Libre circulation des personnes et des services, chronique de jurisprudence de la C.J.C.E.*", Journal du droit international, n° 2, pp. 433 à 443, 1987 .

BOYER R., "*Flexibilité des marchés du travail... et/ou recherche d'un nouveau rapport salarial ?*", CEPREMAP, n° 8522, Paris, septembre 1985 .

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL , Réunion informelle de consultation sur les travailleurs migrants venant des pays tiers dans l'Europe du marché intérieur après 1992, Genève , 27-28 avril 1989 .

Les Cahiers de Femmes d'Europe, "*Femmes d'Europe : 10 ans*", C.E.E., n°27, juin 1988 .

C.E.E., "*Les discriminations et difficultés juridiques pour l'emploi des femmes étrangères*", 1986 .

C.E.E., *Rapport de synthèse sur les femmes migrantes.*, 1987 .

C.F.E.-C.G.C. : "*Construire l'Europe avec l'encadrement*" .

CALLOVI G., "*Prospective des flux migratoires internationaux dans l'Europe communautaire à l'aube du troisième millénaire*", Communication au Colloque International sur le vieillissement démographique, Paris, octobre 1988 .

CASTELAIN-MEUNIER C., FAGNANI J., "*Le refus du troisième enfant : contraintes, arbitrages et compromis. Le cas des nouvelles couches moyennes*", Paris, Rapport de Recherche pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales, 1988 .

CHALUDE M. , POVALL M., "*Mobilité professionnelle des familles à deux carrières dans l'Europe de 1992*", Secrétariat d'Etat à l'Europe de 1992, L'Europe en Poche, 1989 .

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, "*L'évolution régionale dans la Communauté : bilan analytique*", Luxembourg, 1971 .

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, "*Les discriminations et difficultés juridiques pour l'emploi des femmes étrangères*", V/676/86-FR, 1986 .

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, "Rapports nationaux sur les femmes migrantes", 1987 .

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, "L'égalité juridique entre hommes et femmes dans la Communauté Européenne", recueil de textes nationaux, Presses Universitaires de Louvain, 1989 .

COURGEAU D., "Constitution de la famille et urbanisation", Population, n°1, 1987 .

COÛFFARD A., "La réglementation sur la sécurité sociale des personnes qui se déplacent dans la Communauté Européenne", Revue Internationale du Travail, mai-juin 1982 .

CRIBIER F., "Les retraités et leurs enfants : des relations plus ou moins distantes", Données Sociales Ile-de-France, INSEE, 1989 .

DELACOURT M.L., ZIGUERA J.A., "Activité féminine et composition des familles. Comparaison entre pays de la C.E.E.", rapport de recherche pour la Caisse Nationale d'Allocation Familiale et la C.E.E, 1988 .

DE TROY C., "Les besoins spécifiques de formation des femmes immigrées", C.C.E., 1987 .

DUVAL N., DOUBROFF O., "Jeunes actifs : l'appel de la province", Aspects économiques de l'Ile de France, n°17, 1987 .

EUROPE SOCIALE, "La dimension sociale du marché intérieur", C.E.E., n°spécial, 1988 .

Europe et Société, "La mobilité professionnelle dans l'Europe de 1993", La lettre de la fondation, janvier 1990 .

EUROPE ET SOCIÉTÉ, "Cohésion sociale et dialogue social européen dans la construction du marché intérieur", Les Cahiers de la Fondation Europe et Société, n°12-13, janv.-juin 1989 .

FAGNANI J., *"La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères actives"*, Economie et Statistiques, n° 195, Paris, 1986 .

FAGNANI J., *"L'enjeu de la localisation résidentielle au sein des stratégies professionnelles et familiales des femmes instruites des classes moyennes"*, Recherches féministes, volume 2, n° 1, 1989 .

FAGNANI J., *"Interactions conjugales et choix résidentiels des couples bi-actifs en région Ile-de-France : négociations, arbitrages et compromis"*, Communication au Colloque "Les enjeux urbains de l'habitat", Paris, 1990 .

GLAUDE M., SINGLY de F., *"L'organisation domestique: pouvoir et négociation"*, Economie et Statistique, n°187, 1986 .

GRAHAM E., *"The reconstruction of rationality in the household's decision to migrate"*, Communication au Symposium on the role of women in population redistribution, Cagliari, 1982 .

GRIECO M., PICKUP L., WHIPP R., *"Gender, Transport and Employment"*, Avebury Aldershot, 1989 .

GUYOT L., LAIRE M., *"La Nouvelle Frontière Méditerranéenne"*, L'Autre Journal, n°1, mai, pp. 138-158, 1990 .

HENRIKSEN J., HOLT H., KNUDSEN R., *"Les femmes migrantes dans la Communauté Européenne"*, Rapport de synthèse, 1987 .

HUPPERT-LAUFER J., *"La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise"*, Paris, Flammarion, 1987 .

International Journal of Sociology, *"Comparative Studies of Social Structures (France, U.S.A., R.F.A.)"*, n° 12, 1987 .

KELLERHALS J., "*Les types d'interaction dans la famille*", L'Année Sociologique, n°37, 1987 .

KESSLER S., "*D'un coin à l'autre*", La pensée universelle, 1974 .

KESSLER S., "*La situation des populations et travailleurs frontaliers*", à paraître.

LANDAU C.E., "*La Communauté Européenne et l'égalité entre homme et femme en matière d'emploi. Législation et jurisprudence récentes*", Revue Internationale du Travail, BIT, Genève, janvier-février 1984 .

LEDOUX G., "*1992 : perception et adaptation des entreprises, la place des ressources humaines*", H. Jacquin Consultants, Rapport pour la Délégation à l'Emploi, mars 1989.

LICHTER D.T., "*The migration of dual-worker families: does the wife's job matter?* ", Social Science Quarterly, n°63, 1982 .

MARIANGE J., LEBOU A., "*L'insertion des jeunes dans la société française*", La Documentation française, 1982 .

MARKHAM W.T., PLECK J.H., "*Sex and willingness to move for occupational advancement: some national sample results*", Sociological quarterly, n°27, 1986 .

MARKHAM W.T., "Sex, relocation, and occupational advancement : the real "cruncher" for women", Women and Work, n°2, 1986 .

MARWICK P., "*1992 - Etes-vous prêts ?*" Enquête auprès de 2 073 entreprises dans 8 pays de la CEE, KPMG, mai 1988 .

MEULDERS D., SIX J.L., VAN WOUWE M., "*Effets des systèmes d'imposition des revenus sur l'offre de travail des femmes*", Cahiers Economiques de Bruxelles, n° 95, juillet 1982 .

MICHON F., "*L'Europe sociale, un modèle commun et ses variantes nationales. Effets de segmentation, effets sociétaux*", SET-PARIS I, juillet 1989 .

MINCER J., "*Family migration decision*", Journal of Political Economy, n°36, 5, 1978,.

MOROKVASIC M., "*Migrant women in Europe : a comparative perspective*" in *Women in a World perspective. Women on the move*", UNESCO, 1986 .

MORRISON D.R., LICHTER D.T., "*Family migration and female employment : the problem of underemployment among migrant married women*", *Journal of marriage and the family*, n°50, 1988 .

MUNOZ-PEREZ F., IZQUIERDO-ESCRIBANO A., "*L'Espagne, pays d'immigration*", *Population*, n° 2, 1989 .

NICOLE C., "*Une carrière en famille : masculin pluriel, féminin singulier*", Paris, Rapport de recherche pour La Caisse Nationale des Allocations Familiales, 1987 .

Notes et Etudes documentaires, "*Les travailleurs saisonniers et frontaliers*", Documentation Française, 1979 .

O.C.D.E., "*L'intégration des femmes dans l'économie*", 1985 .

O.C.D.E., "*L'avenir des migrations*" , Paris, 1987 .

OEHLER J., "*Les travailleurs frontaliers : situation juridique, économique et sociale*" Rapport au Premier Ministre, Documentation Française, 1981 .

Office Statistique des Communautés Européennes, "*Enquêtes sur les forces de travail*".

PEREIRA RAMOS M., "*La seconde génération ou les nouvelles générations? Le cas des jeunes portugais*", Mémoire de D.E.A. Economie des Ressources Humaines, Paris 1, 1983 .

PHILLIPS A., MOSS P., "*Qui prend soin des enfants de l'Europe ?* ", Compte rendu du réseau des modes de garde d'enfants, CEE, juin 1988 .

PICKUP L., "*Social Cohesion and Mobility in the European Community*", Oxford University Transport Studies Unit, 1989 .

PRAGMA - CNPF, "*Les obstacles à la réalisation effective d'un marché du travail européen*" , Enquête auprès de 450 entreprises, octobre 1988 .

RAPOPORT R. et N., "*Dual Career Families*", Harmondsworth, Penguin Books, Londres, 1971 .

RICQ C., "*Les travailleurs frontaliers en Europe*", Anthropos, 1981 .

ROLLE P., "*Bilan de la sociologie du travail*", Tome 1, Travail et Salariat" P.V.C., Grenoble, 1988 .

SINGLY de F., "*Fortune et infortune de la femme mariée*", Paris, P.U.F., 1987.

SLEIFFER E.W., Corporate training manager Philips international, Pays-Bas, in Cohésion sociale et dialogue social européen .

Système d'Observation Permanente des Migrations (SOPEMI), OCDE, (1973-1988) .

SPITZE G., "*Family migration largely unresponsive to wife's employment (across age groups)*", Sociology and Social Research, n°70, 1986 .

STAMBOL L.S., SORENSEN K., "*Migration Analysis and Regional Population Projection*", Serie Discussion Paper, 65LD, novembre, 1989 .

STRAUBHAAR T., "*Libre circulation de la main-d'oeuvre dans le Marché Commun*", EFTA Bulletin, Genève, vol. 28, n° 4, 1987 .

STRAUBHAAR T., "*International Labor Migration Within a Common Market*", Communication au Colloque de l'ESPE, 1987 .

SZTOKMAN N., "*Les femmes dans la migration régionale en France*", Communication au Symposium On the role of women in population redistribution, Cagliari, 1982 .

TROY de C., "*Les besoins spécifiques de formation des femmes immigrées. Les mesures existantes et recommandées pour y satisfaire*", CEE, 1987 .

U.C.L.-C.F.D.T., "*1992 : l'Europe au féminin*", mars 1988 .

VALLET L.A., "*La profession de la femme mariée dans la position sociale de la famille*", Revue Française de Sociologie, n°27, 1987 .

VERHAEREN R.E., "*Partir ? Une théorie économique des migrations internationales*", Presses Universitaires de Grenoble, 1990 .

VOGEL-POLSKY E., "*Etude des programmes d'action positive en tant que stratégies destinées à intégrer les travailleurs féminins et d'autres groupes minorisés dans le marché du travail*", Rapport de synthèse effectué pour la C.E.E., novembre 1982 .

WIHTOL de WENDEN-DIDIER C., "*L'attitude des femmes italiennes en France et en Belgique à l'égard de l'emploi et de la formation et leurs formes de mobilité socio-professionnelle entre générations*", Communication au Symposium on the role of women in population, Cagliari, 1982 .

ANNEXES

Tableau 1. DANEMARK : stock de résidents étrangers avec distribution hommes-femmes

Nationalités	1975		1981		1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
R.F.A.	4896	3804	4654	3708	4414	3553	4422	3537	4432	3589	4495	3650	4539	3643	4628	3694
France	8882	852	842	851	799	813	817	800	815	795	852	827	858	805	912	835
Italie	1270	459	1237	458	1157	416	1150	423	1181	449	1325	471	1361	464	1463	512
Pays-Bas	812	743	820	718	790	682	819	682	867	704	891	703	918	711	966	745
Belgique	101	170	113	170	116	158	118	167	126	166	119	156	118	158	130	169
Luxembourg	4	5	4	6	6	8	7	9	5	7	6	8	5	10	4	8
United Kingdom	5659	3702	5820	3753	5885	3748	5816	3790	5672	3784	5853	3813	5931	3791	6178	3868
Irlande	480	373	430	327	438	297	423	278	419	274	448	296	465	313	523	341
Grèce	361	211	354	196	346	195	325	176	313	158	313	156	303	131	327	125
C.E.E.	14465	10319	14274	10187	13951	9870	13897	9862	13830	9926	14302	10080	15182	10498	15815	10800
Portugal	132	113	137	113	136	105	140	102	142	107	142	112	145	113	155	123
Espagne	618	430	599	403	594	385	571	381	561	369	535	371	539	359	529	380
Yougoslavie	3733	3393	3798	3519	3847	3555	3813	3531	3832	3565	3935	3682	4085	3858	4326	4022
Turquie	8317	5769	9178	6660	9595	7110	9857	7383	10106	7721	10623	8183	11408	9000	12325	9988
Autres Eur.	11383	15000	11253	14804	11111	14798	11179	14976	11191	15090	11424	15311	12175	15911	12625	16303
non-C.E.E.	38423	38589	39412	37727	39784	38309	40337	38956	40691	39615	42451	40893	47750	43521	54343	47297
TOTAL	52888	46908	53686	47914	53735	48179	54234	48818	54521	49541	56753	50973	62932	54019	70158	58097
C.E.E./TOTAL %	24,83466		24,07579		23,37363		23,05535		22,8287		22,63335		21,95791		20,75163	

Le Portugal et l'Espagne sont comptabilisés dans les résidents CEE à partir de 1986.

Source : Eurostat 1981, 1984, 1987.

Tableau 2. ESPAGNE : stock de résidents étrangers

Nationalités	1983	1984	1985	1986	1987
R.F.A.	25339	27052	28485	34065	39066
France	16189	16925	17841	21162	23599
Italie	9746	10014	10333	12166	13025
Pays-Bas	9066	9741	10398	12139	13821
Belgique	6571	7110	7391	8553	9730
Danemark	3683	3913	3993	4718	5451
Royaume-Uni	31878	35263	39052	46914	55318
Irlande	712	843	944	1329	1684
Grèce	441	447	448	525	606
Portugal	22676	22869	23342	28677	31012
C.E.E.	103625	111307	118885	170248	193312
Yougoslavie	113	121	155	203	26
Turquie	173	181	193	225	240
Autres Eur.	13681	14647	15829	18077	22535
Pays Africains	5980	7666	8529	14135	18543
Non-C.E.E.	106725	115163	121798	121887	140424
TOTAL	210350	226470	241971	293208	334935
C.E.E /Total %	49,26	49,15	49,13	58,06	57,72

Le Portugal est comptabilisés dans les résidents CEE à partir de 1986.

Source : Eurostat, 1981, 1984, 1987.

Tableau 3. FRANCE : stock de résidents étrangers avec distribution hommes-femmes

Nationalités	1975		1982	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
R.F.A.	26000	16955	23800	20040
Italie	260440	202500	190240	143500
Pays-Bas	6245	4690	7200	6780
Belgique	30920	25025	26140	24060
Luxembourg	1990	1390	2020	1460
United Kingdom	12670	12180	17500	16680
Danemark	850	845	1040	1400
Irlande	420	830	680	1200
Grèce	5400	4180	4780	3080
C.E.E.	344935	268595	273400	218200
Portugal	408530	350395	405480	359380
Espagne	262365	235115	169360	152080
Yougoslavie	40720	29560	34240	30180
Turquie	37790	13070	72060	51480
Autres Eur.	76120	73900	52220	58620
Algérie	483090	227600	491040	304880
Maroc	190570	69455	263220	167900
Tunisie	96515	43220	117100	72300
Total non-C.E.E.	1715905	1112980	1830960	1357540
TOTAL	2060840	1381575	2104360	2104360
C.E.E./Total %	17,82		11,68	

Le Portugal et l'Espagne sont comptabilisés dans les résidents CEE à partir de 1986.

Source : Eurostat 1981, 1984, 1987.

Tableau 4. GRECE : stock de résidents étrangers avec distribution hommes-femmes

Nationalités	1980		1981		1982		1984		1985		1986		1987	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
R.F.A.	1922	2222	2392	2722	2690	3004	2873	3235	3368	3780	3858	4233	4258	4712
France	1139	1425	1438	1753	1656	1838	1779	1967	2019	2180	2315	2423	2545	2630
Italie	1910	1453	2192	1642	2393	1722	2574	1872	2868	2037	3182	2205	3375	2317
Pays-Bas	313	543	407	685	489	774	527	863	604	1020	671	1213	807	1418
Belgique	1192	227	238	281	252	325	288	371	354	425	401	488	446	572
Luxembourg	2	7	2	10	1	11	5	8	8	13	13	17	14	16
Royaume-Uni	2697	3738	3298	4617	3672	5155	3995	5369	4411	6089	4991	6794	5492	7788
Danemark	102	172	137	228	173	250	197	307	230	371	281	421	346	542
Irlande	40	97	54	134	63	157	93	161	107	201	131	237	149	277
Grèce*	83307	80240	89592	86072	92943	90188	99712	97705	99936	97649	43914	43560	36536	35762
C.E.E.	8317	9884	10158	12072	11389	13226	12331	14153	13969	16116	16250	18498	17873	20770
Portugal	57	65	73	80	75	80	81	98	94	110	103	109	110	135
Espagne	151	180	187	212	210	221	238	276	269	333	304	358	331	363
Yougoslavie	308	269	373	313	334	289	412	344	487	396	639	460	782	516
Autres Eur	3193	3595	3940	4473	3704	4414	4123	5276	5339	6566	6158	7650	8509	9637
Non-C.E.E.	29326	22724	35121	26845	31037	24418	33037	26849	37736	30435	39421	33356	44243	38201
TOTAL	120950	112848	134871	124989	135369	127842	145080	138707	151641	144200	99585	95414	98652	94733
C.E.E. h+f	18201	22230	22230	18201	24625	127842	27177	138707	30891	34748	194999	38643	38643	38643
Total h+f	233798	259860	259860	233798	263211	263211	283787	283787	295841	295841	194999	193385	193385	193385
C.E.E./Total %	7,784925	8,554606	8,554606	7,784925	9,351813	9,351813	9,352351	9,352351	10,16931	10,16931	17,81958	17,81958	19,98242	19,98242

Les Grecs de retour au pays ne sont pas comptabilisés.

Le Portugal et l'Espagne sont comptabilisés dans les résidents CEE à partir de 1986.

Source : Eurostat 1981, 1984, 1987.

Tableau 5. IRLANDE : stock de résidents non nés en Irlande, distribution hommes-femmes

Nationalités	1971		1981	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Royaume-Uni	53329	56892	92070	94889
R.F..	996	1070	1722	1757
Italie	565	457	804	545
Pays-Bas	283	290	888	825
France			779	1218
Belgique	116	124	239	251
Danemark	102	103	226	184
Total	66679	70617	114998	117376

Le Portugal et l'Espagne sont comptabilisés dans les résidents CEE à partir de 1986.

Source : Eurostat 1981, 1984, 1987.

Tableau 6. PAYS-BAS : stock de résidents étrangers avec distribution hommes-femmes

NATIONALITES	1980		1981		1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
RFA	23587	19104	23416	19057	23221	19061	24497	19807	24653	20121	24751	20070	22365	18607	21863	18509
FRANCE	3026	2765	3252	2957	3357	3024	3488	3182	3484	3216	3638	3370	3596	3370	3687	3523
ITALIE	13594	7317	13721	7413	13616	7422	13790	7649	13410	7487	13010	7267	11708	6136	11245	5752
BELGIQUE	11927	11091	12051	11224	12158	11350	12287	11338	12286	11413	12204	11415	116229	11182	11579	11396
LUXEMBOURG	149	142	158	151	156	152	149	132	162	136	165	136	179	158	201	181
UK	20699	14663	22302	15636	23203	16151	23984	17288	23573	17253	23547	17156	22363	16101	22144	15880
DANEMARK	484	573	510	593	545	628	505	609	486	629	492	680	519	711	512	738
IRLANDE	824	768	1044	898	1100	970	1069	973	1077	997	1098	1030	1491	1139	1651	1292
GRECE	2500	1535	2564	1526	2577	1531	2504	1541	2508	1536	2533	1510	2371	1405	2372	1444
CEE	76800	57958	79018	59455	79933	60289	82273	62519	98809	75058	98103	74538	91689	69844	90137	69560
PORTUGAL	5146	4250	5174	4200	5214	4175	44630	3544	4415	3432	4464	3403	4246	3224	4249	3293
ESPAGNE	14137	9409	13908	9321	13491	9215	13348	9220	12755	8838	12201	8501	11222	7811	10634	7552
YUGOSLAVIE	7374	6344	7642	6501	7708	6440	7464	6178	6969	5700	6780	5452	6496	5215	6343	5222
TURQUIE	68715	50909	78156	60371	82802	65168	85624	68577	85910	69370	86037	69542	86343	70052	88414	72223
AUTREUR	6487	5763	6483	5887	6525	5950	6319	5591	6444	5786	6542	5921	6293	5985	6366	6429
TOT NON CEE	199038	139626	221252	161163	228406	168943	230410	171260	215713	162779	219544	166525	221090	169910	228695	179621
TOTAL	275838	197584	300270	220586	308339	229232	312683	233779	314522	237837	317647	241063	312779	239754	318832	249181
CEE/Total %	28,46467		26,58566		26,08437		26,49626		31,47717		30,89993		29,235		28,11503	
Total h+F																
Total h																
Total F																

Le Portugal et l'Espagne sont comptabilisés dans les résidents CEE à partir de 1986.

Source : Eurostat 1981, 1984, 1987.

Tableau 7. PORTUGAL : stock de résidents étrangers avec distribution hommes-femmes

NATIONALITES	1980		1981		1984		1985		1986		1987	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
RFA	1138	961	1332	1085	1822	1470	1781	1488	1957	1616	2107	1755
FRANCE	710	863	867	960	1336	1406	1145	1203	1232	1342	1287	1386
ITALIE	515	453	518	450	584	506	485	395	532	421	547	427
NEDERLAND	356	313	413	373	618	546	617	541	729	578	779	629
BELGIQUE	193	197	224	224	335	336	361	326	371	402	398	444
LUXEMBOURG									16	7	18	7
UK	1413	1554	1553	1779	2547	2532	2632	2421	3144	2728	3507	3070
DANEMARK	85	91	104	97	149	130	123	118	150	133	172	146
IRELANDE	28	58	31	72	54	84	70	53	53	104	69	115
GRECE									29	20	28	21
CEE					10957	10859	10534	10023	11658	10864	12379	11518
CEE-Esp					7445	7010	7214	6545	11658	10864	12379	11518
ESPAGNE	3493	3741	3404	3757	3512	3849	3320	3478	3445	3513	3467	3518
YUGOSLAVIE									24	15	24	17
AUTREUR	794	804	848	840	1099	981	808	697	802	677	937	801
pays Africains	17577	10171	17345	10603	21549	15579	20848	14130	22935	14894	23430	15403
Non CEE	28984	20179	30586	22024	41974	33055	37284	28386	37640	26629	38440	27246
TOTAL	33422	24669	35628	27064	49505	40120	44609	34985	49406	37576	50932	38846
Cee H+F					21816		20557		22522		23897	
Total H+F	58091		62692		89625		79594		86982		89778	
ceep/total %					20,42287		21,65615					

Le Portugal et l'Espagne sont comptabilisés dans les résidents CEE à partir de 1986.

Source : Eurostat 1981, 1984, 1987.

Tableau 8 Fertilité des femmes immigrées.

	Naissance pour 1000 femmes de 15 à 49 ans	Naissance pour 1000 femmes de tranche d'âge sélectionnées			
		15-19	20-29	30-39	40-49
Belgique : Toutes étrangères		43,9	192,6	80,6	7,9
RFA : Toutes étrangères		34,7	98,3	38,4	13,3
Danemark : Toutes étrangères	2278	44,7			
CEE Total	1653	14,6			
Turquie	3515	86,1			
Pakistan	4385	43,5			
Pays-Bas Toutes étrangères	2969				
Turquie	3304				
Surinam	1899				
Royaume-Uni* Toutes femmes nées hors du Royaume-Uni	596				
Inde	992				
Pakistan ou Bengladesh	2296				

* Femmes âgées de 15 à 44 ans

Source : Rapport de synthèse : "La situation des femmes migrantes", CCE, 1986

Tableau 9 Familles migrantes ayant plus de deux enfants*

	Tous étrangers	CEE	Italie	Algérie	Turquie	Pakistan Bengladesh	Antilles Guyanne
Danemark (1984)	16,2	13,6			37,7	53,7 **	
France (1982)	23,5		10,5	44,9			
Royaume-Unis (1982)						31	12

* En France et au Royaume-Uni de moins de 17 ans, au Danemark de moins de 18 ans.

** Pakistanais seulement

Source : Rapport de synthèse "La situation des femmes migrantes", C.C.E, 1986

TABLEAU N°10		
Services de garde d'enfants dans les Etats membres de la Communauté européenne		
I	0 à 2 ans	5 % des enfants sont placés dans des services financés par le secteur public. tous fréquentent une crèche (nursery). Les crèches qui ne sont pas financées par le secteur public devraient être agréées.
	3 à 5 ans	88 % des enfants fréquentent des écoles maternelles. Sur ces 88 %, la plupart (66%) sont placés dans des établissements ouverts pendant plus de 7 heures par jour, dont 55 % y sont placés pendant plus de 7 heures par jour. Certaines écoles maternelles dispensent une garderie.
	6 à 10 ans	La plupart fréquentent une école primaire pendant 4 heures par jour, soit 12 heures ou 12 heures 30-quelques écoles sont cependant ouvertes plus longtemps. Les garderies d'école ne sont pas pratique courante.
N	0 à 2 ans	<p>1 à 2 % des enfants sont placés dans des services financés par le secteur public. Pratiquement tous fréquentent une crèche collective ou un centre destiné aux enfants n'ayant pas l'âge de la scolarité et aux enfants ayant l'âge de la scolarité. Bien qu'ouverts pendant toute la journée, bon nombre d'enfants y sont placés à temps partiel. En outre, quelques enfants placés dans une famille-hôte bénéficient d'allocations du secteur public suppléant aux frais de la garde.</p> <p>Par ailleurs, 8 % (un quart des enfants âgés de 2 ans) sont placés dans des centres de jeux (cfr. plus bas).</p> <p>Les crèches collectives, les centres de jeux et les assistantes maternelles (garde dans une famille-hôte) ne bénéficiant pas de subventions du secteur public doivent être agréés.</p> <p>Récemment, les Pays-Bas ont assisté à une croissance rapide des services de garde d'enfants financés par les employeurs. Ces institutions sont pratiquement toutes destinées aux enfants de moins de 4 ans et accueillent moins d'1% de cette population infantile.</p>

	3 à 4 ans	<p>50 % des enfants fréquentent un service financé par le secteur public. La plupart (49 %) sont placés dans l'enseignement primaire préparatoire que fréquentent pratiquement tous enfants de 4 ans. Ces établissements sont ouverts pendant 5 à 7 heures par jour-cela dépend si l'école ou un centre dispense une surveillance pendant la pause du déjeuner. 1 % sont placés dans des crèches collectives qui admettent les enfants jusqu'à l'âge de 4 ans. Les garderies extra-scolaires accueillent moins d'1 % des enfants âgés de 4 ans.</p> <p>En outre, 25 % (dont 50 % ont 3 ans) fréquentent des centres de jeux, pendant 5 à 6 heures en moyenne. Plus de 90 % des centres de jeux sont financés par le secteur public et ces subventions couvrent environ 45 % des coûts.</p>
	5 à 10 ans	<p>L'âge de scolarité obligatoire est fixé à 5 ans et les enfants doivent fréquenter un établissements scolaire pendant au moins 12 heures par semaines pendant la première année. La journée scolaire complète s'étend généralement de 9 heures à 16 heures, y compris 2 heures de pause pour le déjeuner. L'organisation de la surveillance pendant cette pause incombe aux parents s'ils souhaitent bénéficier de ce service qui est également dispensé dans des centres fréquentés par un nombre restreint d'enfants. Un nombre sans cesse croissant d'écoles adopte des horaires continus, l'heure de table et la journée scolaire étant ainsi écourtées.</p> <p>Environ 1 % de ce groupe bénéficie d'une place dans une garderie extra-scolaire subventionnée par le secteur public.</p> <p>Exonération d'impôts sur les frais de la garde d'enfants mais un montant plafond a été fixé.</p>
B	0 à 2 ans	<p>20 à 25 % des enfants fréquentent des services financés par le secteur public. Les crèches collectives offrent des places pour 5 % de ces enfants mais souvent les enfants y sont placés à temps partiel, permettant donc à ces institutions d'en accueillir un plus grand nombre. En outre, les crèches familiales comptent des places à temps plein pour 3 %. 9 % de cette population infantile (un quart des enfants de 2 ans) fréquentent des écoles maternelles.</p> <p>Les gardiennes indépendantes et les crèches collectives qui ne bénéficient pas de fonds publics devraient être agréées et supervisées par des autorités publiques.</p>

	3 à 5 ans	95 % des enfants fréquentent des écoles maternelles qui sont ouvertes pendant 5 à 6 heures par jour- cela dépend si une surveillance est assurées pendant la pause du déjeuner. Une proportion substantiel d'écoles maternelles ainsi que de crèches familiales en Flandre offre un service de garderie
	6 à 10 ans	Les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire de 8 heures à 15 heures 30. Une surveillance à l'heure du déjeuner et une garderie d'école sont prévues dans bon nombre d'établissements.
D	0 à 2 ans	3 % de cette population infantile placés dans des services financés par le secteur public dont 1,5 % dans les crèches collectives et les enfants de 2 ans étant placés dans des jardins d'enfants, pendant 4 heures par jour. De plus, 5000 enfants sont placés dans les farandolines -gérés par les parents-(Krabbelstuben), dont certaines bénéficient d'une aide publique, et les droits d'inscription de quelque 4.000 enfants placés dans une famille-hôte sont subventionnés par le secteur public. Les assistantes maternelles (garde dans une famille-hôte) et les crèches collectives qui ne bénéficient pas de fonds publics devraient être agréées et surveillées par les autorités publiques.
	3 à 5 ans	60 % des enfants sont placés dans des jardins d'enfants (1,33 millions d'enfants fréquentent cette institution, soit 74 % de cette population infantile mais la proportion réelle d'enfants âgés de 3 à 5 ans est moins élevée car quelques enfants âgés de 2 ans à 6 ans sont compris dans les 1,33 millions) 1 % des enfants fréquentent des jardins d'enfants ouverts à temps plein (8 heures par jour) , les autres y étant placés"s pendant 4 à 6 heures part jour. En outre, 6 % des enfants âgés de 5 et 6 ans sont inscrits à une école maternelle.
	6 à 10 ans	Les enfants fréquentent des établissements d'enseignement primaire pendant 4 à 5 heures par jour, soit jusqu'à 12 ou 13 heures. Les heures d'ouverture et de fermeture des établissements sont irrégulières. 3 % des enfants âgés de 6 à 10 ans sont pris en charge dans des garderies extra-scolaires.
F	0 à 2 ans	20 à 25 % des enfants sont placés dans des services financés par le secteur public, dont 4 % dans des crèches collectives et 2 % dans des crèches familiales. En outre, les écoles maternelles pourvoient des places pour 17 % des enfants dont la moitié sont occupées par des enfants âges de 2 ans. Par ailleurs, dans les haltes-garderies, 2 % des places sont occupées par des enfants de 0 à 2 ans mais à temps partiel. En d'autres termes, elles peuvent accueillir un nombre d'enfants nettement plus élevé.

	3 à 5 ans	95 % sont placés dans des écoles maternelles ouvertes pendant 8 heures par jour. Des garderies d'école sont disponibles. Par ailleurs, une faible proportion (moins d'1 %) sont placés dans des jardins d'enfants.
	6 à 10 ans	<p>Ils fréquentent des établissements d'enseignement primaire, dont les horaires sont équivalents à ceux des écoles maternelles, soit de 8 heures 30 à 16 heures 30. Des garderies d'école sont disponibles.</p> <p>Des exonérations d'impôts sur les frais de la garde (plafond fixé) d'enfants sont prévues pour les enfants de 0 à 7 ans. En outre, les parents utilisant une garde à domicile ou une garde dans une famille-hôte où l'assistante maternelle est agréée bénéficient d'allocations couvrant les cotisations sociales de l'assistante maternelle qui incombent aux parents.</p>
L	0 à 2 ans	<p>Moins d'1% des enfants fréquentent un service financé par le secteur public, généralement dans des centres destinés aux enfants n'ayant pas l'âge de la scolarité et aux enfants ayant l'âge de la scolarité</p> <p>Les assistantes maternelles offrant une garde dans une famille-hôte et les crèches collectives ne bénéficiant pas d'une aide du secteur public ne sont pas agréées.</p>
	3 à 4 ans	<p>48 % des enfants sont placés dans les services financés par le secteur public. Pratiquement tous les enfants âgés de 4 ans fréquentent une école maternelle dont les heures d'ouverture varient de 3 heures et demi à 6 heures par jour (les horaires varient selon les jours). Certaines écoles commencent à prévoir des repas et, le cas échéant, la journée scolaire est prolongée de deux heures.</p> <p>Moins d'1 % des enfants de 3 ans fréquentent un centre destinés aux enfants n'ayant pas l'âge de la scolarité qui fournissent également un repas et une garde en dehors des heures de classe pour moins d'1 % des enfants de 4 ans</p>
	5 à 10 ans	<p>La seconde année en école maternelle est obligatoire pour les enfants de 5 ans. Les horaires équivalent à ceux de l'enseignement primaire - 8 heures à 16 heures 30 trois jours par semaine avec deux heures pour la pause de midi et 8 heures à 11 heures 45 trois jours par semaine. Certaines écoles commencent à servir des repas.</p> <p>Une faible proportion (à peine quelque 2 %) d'enfants bénéficient d'une garde en dehors des heures de classe dispensée dans un centre destinés aux enfants n'ayant pas l'âge de la scolarité et aux enfants ayant l'âge de la scolarité.</p> <p>Une exonération d'impôts sur les frais de la garde d'enfants est prévue mais un plafond est fixé.</p>

U.K.	0 à 2 ans	<p>2 % des enfants sont placés dans des services financés par le secteur public : dans des crèches collectives et dans des écoles maternelles pour les enfants de 2 ans et demi. En outre, certains enfants (5600 âgés de 0 à 4 ans) placés dans une famille-hôte ou une crèche collective bénéficient de subventions du secteur public pour les droits d'inscription.</p> <p>Par ailleurs, selon les estimations, 5 à 10 % (tous des enfants de 2 ans) fréquentent des centres de jeux (voir plus bas).</p> <p>Les assistantes maternelles et les crèches collectives qui ne bénéficient pas de subventions du secteur public devraient être agréées et supervisées par des autorités publiques et en fait la plupart sont agréées.</p>
	3 à 4 ans	<p>44 % des enfants sont placés dans les services financés par le secteur public et se répartissent entre des écoles maternelles que la plupart (19 %) fréquentent à temps partiel (2 heures et demi par jour) , des écoles primaires préparatoires (20 %) admettant les enfants de 4 ans et que la plupart (19 %) fréquentent à temps plein (6 à 6 heures 30 par jour) et entre les crèches collectives (1 %) qui admettent les enfants jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire.</p> <p>Par ailleurs, selon les estimations, 40 à 45 % fréquentent un centre de jeux pendant 5 à 6 heures en moyenne. Seul 1 centre sur 4 bénéficie de subventions du secteur public couvrant moins de la moitié des coûts.</p>
	5 à 10 ans	<p>Les enfants fréquentent des établissements d'enseignement primaire de 9 heures à 15 heures et une surveillance est assurée pendant la pause du déjeuner qui dure 1 heure 30. Moins d'1 % bénéficie d'une garde en dehors des heures de classe.</p>
IR	0 à 2 ans	<p>Moins d' 1 % des enfants sont placés dans des crèches financés par le secteur public.</p> <p>Par ailleurs une faible proportion (tous des enfants de 2 ans) fréquentent un centre de jeux (voir plus bas).</p> <p>Les assistantes maternelles, les crèches collectives et les centres de jeux qui ne sont pas subventionnés par le secteur public ne sont pas agréés.</p>

	3 à 5 ans	<p>52 % des enfants sont placés dans des services financés par le secteur public. La plupart (51 %) ont entre 4 et 5 ans fréquentant des écoles primaires préparatoires (disponibles pendant 4 heures et demi par jour) et 1 % est placé dans des crèches qui admettent les enfants jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire. A part un établissement à Dublin et quelques classes destinées aux enfants dont les parents voyagent régulièrement, les écoles maternelles n'existent pas en Irlande.</p> <p>Par ailleurs, selon les estimations, 15 à 20 % (3 et 4 ans) fréquentent des centre de jeux. Moins d'1 centre sur 4 bénéficie de fonds publics.</p>
	6 à 10 ans	<p>Les enfants de 6 à 7 ans fréquentent un établissement d'enseignement primaire durant 4 heures et demi par jour et ensuite la journée scolaire est de 5 heures et demi. Une surveillance est assurée pendant l'heure du déjeuner mais aucune garderie subventionnée par le secteur public n'est disponible.</p>
DK	0 à 2 ans	<p>44 % des enfants sont placés dans des services financés par le secteur public et se répartissent entre les crèches collectives et les centre destinés aux enfants n'ayant pas l'âge de la scolarité et aux enfants ayant l'âge de la scolarité (18 %) qui admettent des enfants jusqu'à 14 ans et entre les crèches familiales (26 %). Pratiquement tous les enfants fréquentent une crèches collective ou un centre à temps plein et environ la moitié des enfants sont placés à temps partiel dans une crèche familiale (moins de 32 heures par semaine).</p> <p>Les assistantes maternelles et les crèches collectives qui ne bénéficient pas de fonds publics ne sont pas agréées.</p>
	3 à 6 ans	<p>87 % des enfants sont placés dans des services financés par le secteur public et se répartissent entre les jardins d'enfants et les centre destinés aux enfants n'ayant pas l'âge de la scolarité et aux enfants ayant l'âge de la scolarité (51 %) entre les crèches familiales (8 %) et les écoles maternelles (25 %) et entre les garderies d'école et les garderies extra-scolaires (3 %). Il y a quelques chevauchements entre différents services : entre les écoles maternelles accessibles durant 3 heures par jour pour la plupart des enfants de 6 ans et quelques enfants âgés de 5 ans et d'autres services que certains enfants inscrits à une école maternelle fréquentent pour une garde en dehors des heures de classe. Environ 5 à 10 des enfants fréquentent des jardins d'enfants et des centres destinés aux enfants n'ayant pas l'âge de la scolarité et aux enfants ayant l'âge de la scolarité à temps partiel - ces services sont généralement ouverts pendant 10 heures par jour.</p>

	7 à 10 ans	Les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire durant 3 à 5 heures par jour et généralement dans la matinée. Les heures d'ouverture et de fermeture des établissements sont irrégulières. Les garderies financées par le secteur public prennent en charge un cinquième des enfants -généralement des garderies extra-scolaires et parfois des garderies d'école.
GR	0 à 2 ans	2 à 3 % des enfants sont pris en charge dans des services financés par le secteur public et se répartissent entre les crèches collectives (1 %) et les jardins d'enfants pour les enfants de 2 ans et demi. Les crèches collectives et les jardins d'enfants qui ne sont pas financés par le secteur public devraient être agréés.
	3 à 5 ans et demi	62 % des enfants fréquentent un service financé par le secteur public et se répartissent entre des jardins d'enfants (17 %) ouvert 8 heures par jour et admettant en majorité les enfants jusqu'à l'âge de 4 ans -certains admettent toutefois les enfants jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire- et les écoles maternelles (45 %) disponibles pendant 3 heures et demi par jour pour les enfants de 4 et 5 ans. La garde en dehors des heures de classe est rare.
	5 ans et demi à 10 ans	les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire pendant 20 heures par semaine au cours des 3 premières années primaires et ensuite pendant 24 à 26 heures par semaine. Bon nombre d'enfants fréquentent ces établissements sous un système d'équipes. Par ailleurs, le secteur public ne finance pratiquement aucune garderie.
P	0 à 2 ans	4 % de cette population infantile sont placés dans des services financés par le secteur public et généralement dans des crèches collectives mais parfois dans des crèches familiales - système qui a été institué récemment. Les crèches collectives qui ne sont pas subventionnées par le secteur public devraient être agréées contrairement aux assistantes maternelles qui offrent une garde dans une famille-hôte.
	3 à 5 ans	25 % des enfants sont placés dans des services financés par le secteur public et se répartissent entre les jardins d'enfants (13 %) ouverts durant 8 heures au moins par jour et les écoles maternelles (12 %) ouvertes pendant 5 à 7 heures par jour selon qu'une surveillance est assurée ou non pendant la pause déjeuner.
	6 à 10 ans	Les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire pendant 5 heures par jour. La plupart sont soumis à un régime d'équipe. 3 % des enfants entre 6 et 11 ans bénéficient d'une place dans des garderies extra-scolaires subventionnées par le secteur public.

ES	0 à 2 ans	<p>Aucune information n'est disponible sur le pourcentage des enfants placés dans les crèches collectives financées par le secteur public. 5 % des enfants âgés de 2 ans fréquentent une école maternelle.</p> <p>Les crèches collectives et les assistantes maternelles qui offrent une garde dans une famille-hôte et ne bénéficiant pas de fonds du secteur public ne sont pas homologuées.</p>
	3 à 5 ans	<p>66 % des enfants sont placés dans une école maternelle. Cette institution est généralement destinée aux enfants de 4 et 5 ans et 90 % de cette population infantile y sont par ailleurs inscrits. Les droits d'inscription dans ces établissements s'élèvent à 8 L par jour si l'école dispense une surveillance pendant la pause du déjeuner. On ne connaît pas le pourcentage d'enfants fréquentant les crèches collectives financées par le secteur public, dont certaines admettent des enfants jusqu'à l'âge de 4 ans, voire 6 ans dans certains cas.</p>
	6 à 10 ans	<p>Les enfants fréquentent des établissements d'enseignements primaire dont les horaires sont les mêmes que dans les écoles maternelles, soit de 9 heures à 17 heures avec une pause de 3 heures pour le déjeuner. Néanmoins un nombre sans cesse croissant d'écoles offre des repas et assure une surveillance pendant cette pause. Exception faite de quelques programmes estivaux, le secteur public ne subventionne aucune garderie.</p>

Données enregistrées en 1985 ou en 1986.

Source : A. Philips ,P. MOSS "qui prend soin des enfants de l'Europe" CEE, 1988.