

CONNAISSANCE ²⁷ DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 27, MARS 2006

Les femmes sont entrées massivement dans le salariat à partir des années soixante-dix. Leur taux d'activité et leur niveau d'éducation n'ont cessé de croître depuis. Et pourtant, leur insertion dans l'emploi présente encore de très fortes différences avec celle des hommes, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi, du temps de travail, du salaire ou de la retraite. Ces écarts s'expliquent principalement par le fait que les femmes continuent d'être considérées comme les principales responsables des soins aux enfants, alors même que les dispositifs permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale restent insuffisants. La systématisation de ces dispositifs rendrait possible une augmentation des taux d'emploi féminins, pour laquelle l'OCDE ou la Commission européenne font désormais pression. Mettre en place un service public de la petite enfance, reformater les congés parentaux, inciter les pères à s'investir dans la vie parentale, réorganiser le travail : autant de politiques, déjà mises en œuvre dans les pays nordiques, qui montrent qu'un tel objectif est à notre portée.

Comment augmenter les taux d'emploi féminins ?

DOMINIQUE MÉDA

Centre d'études de l'emploi

Les femmes ont toujours travaillé : au moins, la plupart ont-elles constamment contribué à la production domestique, aux travaux des champs ou à ceux de l'usine. L'entre-deux-guerres et le début des Trente Glorieuses voient se développer le modèle de la femme au foyer et représentent le point le plus bas de l'activité féminine (42 % des 25-49 ans en 1962). C'est au début des années soixante-dix que le décollage se produit et que s'amorce l'entrée massive des femmes dans le salariat. La courbe de l'activité féminine, en forme de M, commence à s'effacer : les générations nées après les années quarante ne s'arrêtent plus de travailler à l'arrivée d'un enfant (Labourie-Racapé, Letablier, Vasseur, 1977). Dès lors, les taux d'activité des femmes d'âge intermédiaire (25-54 ans) vont régulièrement croître pour atteindre 80 % en 2000 : ce sont eux qui ont le plus augmenté ces vingt dernières années. Pourtant, l'emploi féminin continue de présenter de fortes différences avec l'emploi masculin.

Des taux et des types d'emploi différents

Les taux d'emploi féminins restent, en France, plus faibles que ceux des hommes. Un écart de quinze points subsiste (cf. graphique). Il s'explique par le fait que, à la différence des hommes, le comportement d'activité des femmes dépend encore de la présence, du nombre et de l'âge des enfants. Plus ceux-ci sont nombreux et plus le dernier-né est jeune, plus les taux d'activité féminins sont faibles. Cette situation s'est renforcée à partir de 1995, lorsque l'allocation parentale d'éducation (APE) a été accessible dès le deuxième enfant : le taux d'activité des mères de deux enfants est alors passé de 70 à 55 % et il est aujourd'hui, pour les mères dont l'un des deux enfants est âgé de moins de trois ans, de 56 % (contre 80 % pour les mères d'un seul enfant). L'APE (intitulée depuis 2004 « complément de libre choix d'activité ») a donc contribué à ralentir la progression des taux d'activité féminins, et notamment celui des moins qualifiées.

Par ailleurs, les femmes travaillent dans des secteurs particuliers, différents des secteurs masculins : elles sont principalement dans le tertiaire, majoritairement « employées », leurs gros bataillons se trouvent dans l'entretien, les soins et l'éducation des enfants, la santé (Okba, Lainé, 2004). Elles travaillent beaucoup plus à temps partiel que les hommes, puisque plus de 30 % d'entre elles occupent cette forme d'emploi. Le temps partiel est en partie « choisi », même si ce choix s'explique par l'insuffisance des modes de garde, par l'inadaptation des horaires de travail au rythme des modes d'accueil et de l'école ou par la faible participation des pères aux tâches parentales. Mais il est aussi « subi » : 947 000 femmes en sous-emploi souhaiteraient travailler davantage (Arnault, 2005) et, loin d'améliorer la conciliation des vies professionnelle et familiale, il rend celle-ci particulièrement difficile. Les femmes sont également beaucoup plus nombreuses à être recrutées sur des contrats à durée déterminée (9,6 %). Leurs salaires sont moins élevés : ils représentent, en moyenne annuelle, environ 80 %

1. Sur la population des salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public.

de ceux des hommes¹, cet écart étant en partie imputable à la durée du travail. Enfin, les femmes se heurtent au « plafond de verre », qu'elles travaillent dans le secteur public ou privé : elles sont très peu présentes aux plus hauts échelons hiérarchiques.

Ces distinctions en œuvre sur le marché du travail se répercutent fidèlement sur le montant moyen des retraites des femmes, qui, pour les seuls droits directs, correspond seulement à 44 % de celui des hommes (Bonnet, Buffeteau, Godefroy, 2004). Les avantages familiaux atténuent quelque peu ce décalage mais confortent la place secondaire des femmes sur le marché du travail et en matière de protection sociale. Les projections indiquent de surcroît que ces différences ne devraient pas se résorber rapidement, puisque, en 2040, l'écart de pensions de droits directs devrait être encore

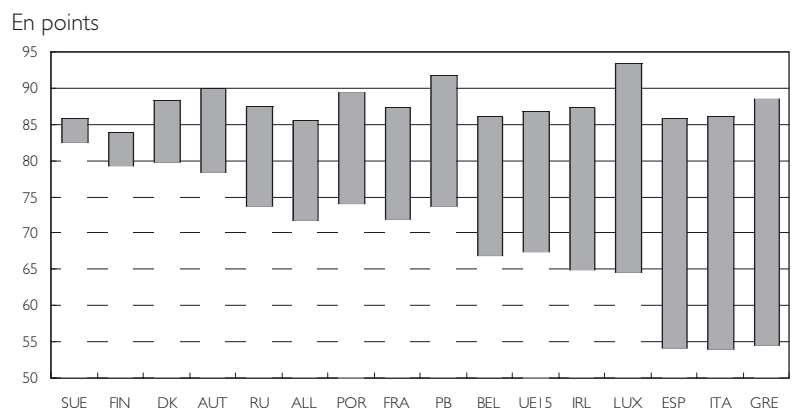
de 29 %. Ainsi, un ensemble de dispositifs doublement désincitatifs à l'activité (APE, avantages familiaux se présentant sous la forme d'années de retraite supplémentaires) continue-t-il de laisser croire aux femmes qu'elles peuvent sans trop de risques se tenir éloignées du marché du travail.

L'emploi féminin est nécessaire

Des travaux récents ont mis en évidence la pluralité de fonctions tout à fait nécessaires que revêt l'emploi des femmes. Si celui-ci est un gage d'autonomie et d'indépendance financière, d'autant plus indispensable que les ruptures d'union sont dorénavant fréquentes, il constitue également, notamment pour les familles les plus fragiles (mères de famille monoparentale, par exemple) le meilleur rempart contre la chute dans la pauvreté. Il s'impose aussi comme une source précieuse de financement de la protection sociale, particulièrement en prévision des besoins à venir. Enfin, outre une exigence minimale de justice, il incarne un juste retour – individuel et collectif – sur l'investissement en capital humain que fournissent les filles, dont on sait qu'elles réussissent désormais aussi bien que les garçons à de nombreux stades du cursus scolaire et universitaire. Le non-emploi et le sous-emploi des femmes ainsi que l'inadéquation de leurs qualifications avec les postes qu'elles occupent constituent donc, outre la violation d'un principe de justice élémentaire, un formidable gâchis en compétences, qu'il est évidemment difficile de chiffrer en termes collectifs mais que l'on commence à mieux connaître d'un point de vue individuel.

Ainsi, parmi les femmes à temps partiel, 28 % souhaiteraient travailler davantage. Parmi celles qui se sont arrêtées à la naissance d'un enfant, et qui avaient des horaires de travail incompatibles avec une vie familiale normale, 50 % auraient souhaité poursuivre leur activité et beaucoup l'auraient fait, si elles avaient obtenu un aménagement horaire. On sait par ailleurs que lorsqu'elles reviennent sur le marché du travail à la suite d'une interruption, la plupart d'entre elles retrouvent un emploi moins qualifié avec des conditions d'exercice plus diffi-

ÉCART ENTRE LES TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES DE 25 À 54 ANS EN 2002



Source : Eurostat, Enquête Forces de Travail.

les : temps partiel subi, contrats à durée déterminée (Al-gava, Bressé, 2005).

Depuis plusieurs années, les institutions internationales, notamment l'OCDE et la Commission européenne plaident pour une augmentation rapide et forte des taux d'emploi féminins, au nom des arguments développés ci-dessus mais plus généralement en invoquant le développement du potentiel productif des États. Au Conseil européen de Lisbonne, les États-membres se sont donné comme objectif d'atteindre, pour les femmes âgées de 15 à 64 ans, un taux d'emploi de 60 % en 2010. Dans l'Europe des Quinze, les pays nordiques, le Royaume-Uni et les Pays-Bas dépassent déjà ce taux, toutefois la situation de ces deux derniers pays doit être considérée avec circonspection en raison de l'importance du temps partiel. 71 % des Suédoises de 15 à 64 ans, 71 % des Danoises et 67 % des Finlandaises sont actives « occupées », contre 56 % des Européennes et 58 % des Françaises. Augmenter les taux d'emploi féminins est donc possible et les solutions pour y parvenir sont bien connues.

Des solutions à mettre en œuvre

La première proposition a trait aux modes d'accueil et de garde des jeunes enfants. Leur nombre reste largement insuffisant en France : d'après l'enquête de référence, en 2002, au cours d'une semaine type de 8 h 00 à 18 h 00, deux tiers des enfants de moins de trois ans étaient gardés par leurs parents, c'est-à-dire essentiellement par leurs mères. Les jours de classe, 42 % des enfants scolarisés étaient, en dehors de l'école, uniquement pris en charge par leurs parents (Ruault, Daniel, 2003). De tels résultats dessinent en creux la faible disponibilité des mères de jeunes enfants pour le travail. La première des conditions pour développer l'emploi féminin réside donc dans la mise en place d'un droit effectif à la garde du jeune enfant, droit objectif appuyé sur un véritable service public de la petite enfance. Cela suppose de désigner, sur la totalité du territoire, la ou les institutions responsables de la fourniture d'un tel service. Les pays nordiques, dans lesquels les municipalités sont responsables de l'organisation du service de la petite enfance et bénéficient, pour ce faire, d'une fraction des impôts nationaux, constituent évidemment un exemple intéressant.

La seconde concerne les dispositifs désincitatifs à l'activité des femmes. Les effets négatifs de l'APE sont maintenant bien démontrés. Consacrer trois milliards d'euros à maintenir hors du marché du travail les femmes les moins qualifiées (du fait du caractère forfaitaire de la prestation) apparaît comme l'une des formes les plus anti-économiques de partage du travail, au moins aussi problématique que l'exclusion des *seniors*. La réforme de 2006, qui a ouvert la possibilité d'une allocation plus courte et plus élevée, constitue l'amorce d'un reformatage du complément de libre choix d'activité. Plus radicalement, on pourrait envisager de mettre en œuvre un nouveau dispositif qui comporterait deux parties. La première, correspondant à un arrêt total d'activité, serait limitée à huit mois et devrait être utilisée immédiatement après

le congé de maternité. Elle serait partagée entre le père et la mère (sur le modèle suédois ou islandais), trois mois sur les huit étant perdus s'ils ne sont pas pris par le père. Ce congé serait rémunéré de manière proportionnelle au salaire antérieur (80 %), de manière à ce qu'il soit aussi attractif pour toutes les catégories socio-professionnelles et que les deux sexes puissent en bénéficier. L'autre partie de ce congé se composerait d'un capital-temps d'une durée totale de deux ans, ouvert à chaque naissance, qui ne pourrait être consommé par les parents qu'à condition de rester en emploi, sous forme de modulations du temps de travail et de congés de courte durée (maladie, petites vacances, etc.), jusqu'aux quinze ans de l'enfant. Chaque parent disposerait d'un compte individuel. Les avantages familiaux de retraite devraient faire l'objet du même examen critique.

La troisième consiste à inciter les pères à s'investir plus fortement dans la prise en charge des jeunes enfants : le partage des congés parentaux et les congés paternels constituent des mesures intéressantes, permettant aux pères de s'investir dès les premiers jours de l'enfant, même si l'exemple suédois met en évidence des résistances (cf. Marc, Zajdela, *Connaissance de l'emploi*, n° 28). Cela rendrait plus facile une vraie prise en charge partagée des soins aux enfants, alors qu'actuellement ce partage reste (comme celui des tâches domestiques) extrêmement déséquilibré, non seulement en volume mais aussi en rythme.

Permettre aux deux parents de s'investir également dans le travail et dans la prise en charge quotidienne des enfants suppose enfin une profonde réorganisation du travail et notamment la possibilité de moduler les horaires de travail sur l'ensemble de la vie active sous la forme d'aménagements du temps de travail et de petits congés spécifiques réservés aux parents d'enfants de moins de quinze ans. Des congés similaires (à usage affecté et à modalités identiques) pourraient d'ailleurs être ouverts aux actifs occupés pour la prise en charge de personnes dépendantes ou handicapées.

Vers un modèle idéal

L'OCDE (2005) indique que si l'on mettait en œuvre les réformes suivantes : investir, dans le système d'accueil des jeunes enfants, les sommes consacrées par les pays qui y mettent les moyens les plus élevés (Danemark) ; appliquer aux seconds apporteurs de revenu un traitement fiscal identique à celui des personnes seules (donc passer à un système d'imposition séparée) ; réformer la fiscalité sur le temps partiel, on augmenterait de quatorze points le taux d'activité des Françaises de 25 à 54 ans. Autrement dit, on égaliserait les taux féminins et masculins, ce que les projections officielles de population active n'envisagent jamais.

Outre l'indifférence des responsables politiques qui continuent de considérer cette question comme « un problème de bonnes femmes », ce scénario se heurte en France, mais aussi dans d'autres pays européens, à une double résistance. Certains mettent en avant les préfé-

rences des couples (ou des femmes), la pluralité des choix possibles ou encore le bien-être de l'enfant qui ne serait pas compatible avec l'activité des mères (Hakim, 1999). Ces arguments, d'une part, n'envisagent pas la situation nouvelle qui résulterait du programme présenté ci-dessus, d'autre part, négligent la contribution potentielle des femmes à l'activité productive. Ce sont les considérations budgétaires qui pourraient bien obliger leurs défenseurs à les reconsidérer.

D'autres, en particulier des femmes, évoquent les risques qu'entraînerait l'adoption trop rapide d'une position « productiviste ». Jane Lewis (2006) rappelle ainsi qu'il n'est peut-être pas raisonnable de promouvoir à tout prix l'emploi féminin au nom d'un développement toujours plus intense de la production, en oubliant les contraintes qui pèsent encore sur les femmes. Les deux types d'arguments se recourent en partie. Il s'agit en effet de ne pas négliger le fait que les femmes restent aujourd'hui considérées comme les principales responsables des soins aux enfants et qu'elles connaîtront, pour certaines d'entre elles, de grandes difficultés à trouver et à se maintenir dans un emploi, si des aides concrètes ne leur sont pas apportées. Il ne s'agit pas non plus d'aboutir à une situation où les soins aux enfants seraient entièrement délégués à l'extérieur de la famille ou substitués, parce que les « soins aux proches » (*care*) constituent une dimension essentielle du bien-être individuel

et collectif. Ce temps ne doit pas être supprimé au nom de l'emploi des femmes.

C'est pour cette raison qu'un modèle où hommes et femmes auraient le même genre de carrière professionnelle (taux d'emploi, nature d'emploi et salaires équivalents...) et partageraient également tâches domestiques et familiales ; où chacun s'ouvrirait ses propres droits sociaux ; où le temps parental pourrait être garanti aux deux parents sous la forme de dispositifs de conciliation et de droits spécifiques, apparaît à beaucoup de chercheurs spécialistes de ces questions, comme un « idéal »². Sa mise en place concrète nécessite une réorganisation complète de la société, sans doute à la manière dont ont procédé les pays nordiques dans les années soixante-dix. Outre la mise en place d'un véritable service public de la petite enfance et une refonte de nos organisations de travail, son développement suppose la promotion d'autres modes de négociation susceptibles de traiter ensemble la question du temps de travail tout au long de la vie active, la « soutenabilité » du travail et l'âge de fin d'activité mais aussi d'en finir avec une régulation du temps de travail faisant une large place au caractère subi. Cela permettrait, entre autres, d'équilibrer les besoins de flexibilité des entreprises et ceux de souplesse et de sécurité des salariés ●

2. On pourrait intituler ce modèle : « le couple à deux apporteurs de revenus / deux dispensateurs de *care* » (ou pourvoyeurs de soins).

références

- Afsa C., Buffeteau S., 2006, « L'évolution du taux d'activité en France : les femmes rattrapent-elles les hommes ? », *Insee-Dese Document de travail*, à paraître.
- Algava E., Bressé S., 2005, « Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et résultats*, n° 399, mai, Drees.
- Arnault S., 2005, « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *Insee Première*, n° 1046, octobre.
- Brocas A.-M., 1999, « L'individualisation des droits sociaux », *Recherches et prévisions*, n° 55.
- Bonnet C., Buffeteau S., Godefroy Ph., 2004, « Retraite : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes », *Population et sociétés*, n° 401.
- Hakim C., 1999, *Models of the Family. Women's Role and Social Policy, a New Perspective from Preference Theory*, European Societies.
- Labourie-Racapé A., Letablier M.-T., Vasseur A.-M., 1977, *L'activité féminine*, PUF.
- Lewis J. (ed.), 2006 (à paraître), *Children, Family Policies and Welfare State Change*, London, Edward Elgar.
- Méda D., 2002, *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, « Champs », Flammarion.
- Méda D., Simon M.-O., Wierink M., 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Synthèses*, n° 29.2, juillet.
- Meurs D., Ponthieux S., 2000, « Une mesure de la discrimination dans l'écart des salaires entre hommes et femmes », *Économie et statistique*, n°337-338.
- Milewski F. et alii, 2005, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, La Documentation française.
- Okba M., Lainé F., 2004, « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières Synthèses*, 31.2, juillet.
- OCDE, 2005, *Accroître les chances de chacun. Pour une politique sociale active au bénéfice de tous*.
- Ruault M., Daniel A., 2003, « Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002 », *Études et résultats*, n° 235, Drees.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique flash.cee vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mél : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Maquettiste : Marie Ferré
Abonnements, diffusion : Jean-Claude Peiretti
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
C.P.A.P. : 3070 ADEP
Dépôt légal : 166 - mars 2006
ISSN : 1776-2715