
Sommaire

Lettre de mission	5
Composition de la mission	7
Remerciements	9
Introduction	11
Chapitre I Les inégalités sur le marché du travail : facteurs de précarité	17
Chapitre II Les temps partiels	47
Chapitre III Avant le travail, l'école et l'orientation ..	69
Chapitre IV La place des femmes dans l'emploi peu qualifié	83
Chapitre V Femmes immigrées et issues de l'immigration	105
Chapitre VI Contraintes familiales et activité professionnelle des femmes	129
Chapitre VII La monoparentalité	169
Chapitre VIII Écarts de salaire, bas salaires, risque de pauvreté	191

Chapitre IX	
Les femmes allocataires de minima sociaux	227
Chapitre X	
Les retraites des femmes	267
Conclusion	
Quelques pistes de réflexion pour les politiques publiques	291
Propositions de compléments statistiques et d'études	301
Bibliographie	305
Synthèse	
Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité . .	323

Paris, le 30 SEP. 2004

Madame,

L'analyse des inégalités dont les femmes font l'objet sur le marché du travail est importante pour que la puissance publique puisse définir les politiques à mettre en œuvre pour les surmonter. Mesurer l'ampleur de ces inégalités et rendre compte des nouvelles formes qu'elles prennent sont nécessaires à la définition des mesures à promouvoir.

L'un des aspects, primordial, est la compréhension des mécanismes par lesquels les femmes sont dans une situation de plus grande précarité que les hommes, dans notre société.

C'est dans cette perspective que je vous confie une mission d'étude sur le thème :
« Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité ».

Cette étude s'attachera notamment à :

- décrire et analyser les différents aspects des inégalités, dans l'emploi, la retraite, le chômage et l'inactivité ;
- définir les relations entre le temps et l'organisation du travail d'une part, les inégalités d'autre part ;
- mettre en évidence les conditions qui font que le risque de précarité est plus grand pour les femmes : formations initiales, modalités particulières d'insertion sur le marché du travail, développement du temps partiel, conséquences des retraits momentanés de l'emploi ;
- préciser en quoi le rôle traditionnel des femmes dans la famille conduit à accroître le risque de précarité, en étudiant l'impact des ruptures familiales en particulier pour les femmes qui ont choisi de travailler à temps partiel ou qui se sont retirées du marché du travail. Il sera ainsi nécessaire de réfléchir aux liens entre la précarité et la dépendance ;
- s'interroger, de façon plus générale, sur les modes d'entrée dans la précarité et sur les notions de risque, dépendance/indépendance, autonomie.

Madame Françoise MILEWSKI
Rédactrice en chef
OFCE

Il conviendra d'adopter une approche pluridisciplinaire, ce que devra refléter le groupe de travail que vous constituerez et les auditions que vous réaliserez.

Pour mener votre travail, vous disposerez de l'aide des directions compétentes des administrations en charge de l'emploi, de la solidarité et de la protection sociale, en tant que de besoin.

Le ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle assumera le secrétariat de cette mission et prendra à sa charge les frais de déplacement nécessaires, en particulier pour les auditions que vous jugerez utile de réaliser.

Je souhaiterais que vous puissiez être en mesure de remettre le résultat de vos travaux pour le début du mois de mars 2005.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nicole Ameline', with a large, sweeping flourish at the end.

Nicole AMELINE

Composition de la mission

Sandrine Dauphin, politiste,
ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille,
DREES (direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques),
adjointe au chef de la mission recherche,
mél : sandrine.dauphin@sante.gouv.fr

Nadia Kesteman, juriste,
CNAF (Caisse nationale des allocations familiales),
direction des statistiques, des études et de la recherche,
conseillère technique,
mél : nadia.kesteman@cnafr.fr

Marie-Thérèse Letablier, sociologue,
CEE (Centre d'études de l'emploi),
directrice de recherches CNRS,
mél : letablie@mail.enpc.fr

Dominique Méda, sociologue,
DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques),
responsable de la mission animation de la recherche,
mél : dominique.meda@dares.travail.gouv.fr

Françoise Milewski, économiste,
OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques),
rédactrice en chef,
mél : francoise.milewski@ofce.sciences-po.fr

Françoise Nallet, déléguée générale de l'Union nationale des associations
« Retravailler »,
mél : francoise.nallet@retravailler.org

Sophie Ponthieux, économiste,
INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques),
division « Conditions de vie des ménages »,
chargée d'études,
mél : sophie.ponthieux@insee.fr

Françoise Vouillot, psychologue,
INETOP (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle) – CNAM),
maîtresse de conférences, responsable équipe de recherche « Origines »,
mél : vouillot@cnam.fr

Remerciements

Nous remercions

- En premier lieu, les organismes auxquels appartiennent les membres de la mission, qui ont mis leurs moyens à notre disposition, nous ont communiqué leurs travaux, y compris ceux à paraître ou en cours, nous ont parfois fourni des exploitations statistiques spécifiques : CEE, CNAF, DARES, DREES, INETOP, INSEE, OFCE, association « Retravailler ».

La publication récente de la revue de l'OFCE, *Travail des femmes et inégalités*, a été à l'origine de cette mission.

- Les autres organismes qui nous ont aidées dans nos recherches : ANPE, COR, SDFE.

- Celles et ceux qui nous ont consacré beaucoup de temps, en auditions ou en discussions particulières, ont mis leurs travaux à notre disposition, et parfois relu nos textes intermédiaires pour les critiquer et, ainsi, les enrichir :

- Danièle Huèges : « Cœur des haltes » ;
- Sylvie Célérier : université d'Évry ;
- Julien Damon : CNAF ;
- Ronan Mahieu : CNAF ;
- Karine Briard : CNAV ;
- Isabelle Bridenne : CNAV ;
- Anne-Marie Brocas : COR ;
- Agnès Guimiot : DARES ;
- Claude Minni : DARES ;
- Mahrez Okba : DARES ;
- Béatrice Sédillot : DARES ;
- Marie Wierink : DARES ;
- Claude Rack : DGEFP ;
- Suzel Anstett : DPM ;
- Élisabeth Algava : DREES ;
- Marie Avenel : DREES ;
- Sylvie Le Minez : DREES ;
- Isabelle Delaunai-Berdaï : INED ;
- Jérôme Accardo : INSEE ;
- Christel Colin : INSEE ;
- Alain Jacquot : INSEE ;
- Françoise Maurel : INSEE ;
- Dominique Meurs : université de Paris II.

- Bien entendu, ce texte n'engage que les auteures.

- Nous remercions enfin Claudine Houdin et Christine Paquentin (OFCE) qui, dans la confection de ce rapport et la recherche documentaire, ont joué un rôle essentiel.

Introduction

Les inégalités entre les hommes et les femmes se sont réduites, historiquement, sur le marché du travail, dans la famille, à l'école. Ces progrès méritent d'être soulignés, et même honorés, d'autant qu'il n'y a guère d'irréversibilité en la matière. Néanmoins, des inégalités demeurent, et certaines se sont même amplifiées. L'égalité de droit ne conduit pas encore à une égalité de fait.

Les femmes ont investi le marché du travail. Leur volonté d'indépendance financière, d'indépendance tout court, les a conduites, à partir des années 60, à s'insérer dans les études et dans l'emploi, bien plus massivement qu'elles ne l'avaient fait auparavant. La croissance économique des Trente Glorieuses a facilité cette insertion, en même temps qu'elle en a résulté. De force d'appoint, les femmes sont devenues partie intégrante de la population active. L'évolution des marchés du travail au cours des années 80 et surtout 90, marquée par la croissance molle qu'ont connue la plupart des économies européennes et par les changements dans la régulation mondiale, a modifié les modes d'insertion individuelle dans l'activité, et en tout premier lieu ceux des femmes. La montée du chômage a distendu les liens à l'emploi, rendu plus floues les frontières entre l'activité et l'inactivité, changé les caractéristiques des emplois. Le développement structurel de certaines activités, notamment tertiaires, a renforcé cette évolution de la nature des emplois.

Parallèlement, et conjointement, les structures familiales ont évolué. Les séparations ne sont plus l'exception, les familles recomposées sont plus fréquentes, les familles monoparentales – terme neutre pour désigner, dans neuf cas sur dix, des femmes seules avec enfants – plus nombreuses, et les formes juridiques des unions ont évolué.

Les parcours, personnels et professionnels, sont ainsi moins linéaires. On peut s'en réjouir ou le déplorer, tel n'est pas l'objet de cette étude. La mission qui nous a été confiée consiste à s'interroger sur les liens qui existent entre les inégalités entre les femmes et les hommes, et la précarité pour certaines femmes. En quoi ces inégalités peuvent-elles déterminer une plus grande précarité des femmes que des hommes ? En

quoi créent-elles des risques supplémentaires de basculer vers la précarité ? Les évolutions récentes, ou prévisibles, témoignent-elles d'une réduction ou d'un renforcement de la précarité ?

C'est cette précarité, vécue ou potentielle, que nous tenterons de cerner. Nous la définirons comme des situations d'instabilité et de discontinuité, imposées ou « choisies » sous contrainte. Ce sont les ruptures de parcours, professionnels et personnels, qui créent la précarité ou son risque. Quand la relation au marché du travail est instable (contrats à durée déterminée, dispositifs d'attente, etc.) ou stable dans le sous-emploi (temps partiels imposés), les femmes peuvent basculer vers la précarité, tout particulièrement après une rupture familiale, car se cumulent alors plusieurs facteurs défavorables. Elles peuvent même alors tomber dans la pauvreté, quand, sans emploi stable ou parce qu'elles occupent des emplois mal rémunérés, elles ont des charges de famille. Mais nous ne réduirons pas la précarité à la pauvreté. Ce sont bien les notions d'instabilité, de trajectoires, de ruptures de parcours, de fragilité de l'insertion et de difficultés de réinsertion que nous analyserons.

Pour dire les choses autrement et plus concrètement, par des exemples, une femme bien insérée dans le marché du travail et qui change d'emploi n'est pas en situation de précarité, mais gère sa carrière professionnelle : son parcours n'est certes pas linéaire, mais elle le maîtrise, en tout cas plus ou moins. Inversement, une femme qui exerce un emploi à temps partiel imposé, et qui y demeure alors qu'elle souhaiterait travailler davantage, est en situation de précarité ; pourtant son parcours est linéaire. De même, les femmes qui prennent un congé parental n'auront pas toutes des difficultés à se réinsérer dans l'emploi, même si toujours leur carrière en sera pénalisée ; mais celles qui occupent des emplois peu qualifiés, à faibles salaires et à horaires atypiques – et c'est souvent le cas des femmes qui prennent ce type de congé – connaîtront à coup sûr des difficultés de réinsertion.

Le lien entre la dépendance et la précarité est plus complexe : une femme inactive ou à temps partiel est financièrement dépendante de son conjoint, mais n'est pas forcément en situation de précarité. Cependant, cette absence d'autonomie peut constituer, dans certains cas, un risque de précarité, par exemple lors d'une rupture familiale.

L'objet de cette étude est donc à la fois de décrire les formes que prend la précarité et d'en analyser les causes – du moins certaines d'entre elles – pour identifier des facteurs de risque. C'est bien du côté des inégalités entre les hommes et les femmes qu'il faut en rechercher l'origine. Certes, la précarité n'est pas spécifique aux femmes. Mais les inégalités entre les femmes et les hommes en accroissent à la fois l'occurrence et le risque pour les femmes. Leur mode d'insertion, spécifique, et le fait que c'est sur elles que repose toujours en grande partie l'articulation des tâches professionnelles et des tâches familiales les rendent en effet plus fragiles sur le marché du travail.

C'est dans la perspective d'améliorer la compréhension des mécanismes par lesquels les femmes sont, dans notre société, dans une

situation de plus grande précarité que les hommes, afin que les pouvoirs publics puissent définir les politiques à mettre en œuvre pour les surmonter, que la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle a défini les thèmes d'études de cette mission.

Plus précisément, les objectifs assignés à la mission sont :

- décrire et analyser les différents aspects des inégalités, dans l'emploi, la retraite, le chômage et l'inactivité ;
- définir les relations entre le temps et l'organisation du travail d'une part, les inégalités d'autre part ;
- mettre en évidence les conditions qui font que le risque de précarité est plus grand pour les femmes : formations initiales, modalités particulières d'insertion sur le marché du travail, développement du temps partiel, conséquences des retraits momentanés de l'emploi ;
- préciser en quoi le rôle traditionnel des femmes dans la famille conduit à accroître le risque de précarité, en étudiant l'impact des ruptures familiales en particulier pour les femmes qui ont choisi de travailler à temps partiel ou qui se sont retirées du marché du travail. Il sera ainsi nécessaire de réfléchir aux liens entre la précarité et la dépendance ;
- s'interroger, de façon plus générale, sur les modes d'entrée dans la précarité et sur les notions de risque, dépendance/indépendance, autonomie.

C'est à partir de l'analyse des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail que nous aborderons ces questions. Quelle est l'ampleur des progrès réalisés en matière d'insertion dans l'emploi ? Ces progrès sont-ils continus ? Quelles sont les difficultés d'accès à, et de maintien dans l'emploi ? L'emploi est-il un rempart pour éviter la précarité ? La description des trajectoires et des caractéristiques des emplois nous permettra de définir pourquoi et comment les inégalités sur le marché du travail sont des facteurs de précarité.

Un accent tout particulier sera mis sur l'analyse du temps partiel, souvent présenté comme *la* solution à l'articulation des sphères professionnelle et familiale. En réalité, il n'y a pas *un* temps partiel, mais *des* temps partiels. De ces différenciations naît, pour certaines femmes, une précarité spécifique, qui sera caractérisée.

De même, une attention particulière sera portée à une catégorie d'emplois, les emplois peu qualifiés, parce qu'ils sont principalement occupés par les femmes. Les conditions d'emploi (salaires, durée, amplitude...) et les conditions de travail rendent les femmes qui sont dans ces emplois d'autant plus vulnérables qu'elles n'ont guère la possibilité d'évoluer. Le développement du secteur tertiaire porte, en outre, un potentiel d'accroissement important de ce type d'emplois, d'où l'importance de leur étude.

Emplois peu qualifiés et emplois à temps partiel sont souvent liés pour les femmes. C'est parce qu'avant le travail, l'école les oriente souvent vers des activités où les difficultés d'insertion sont nombreuses et l'emploi instable. Comment s'opère cette orientation, alors que dans le même temps il est indéniable que le niveau scolaire des filles « monte » ? Quels sont les mécanismes de l'orientation scolaire et professionnelle qui perpétuent les inégalités dans l'accès au marché du travail, et par là-même, engendrent un risque de précarité ?

L'existence de structures d'accueil pour la petite enfance joue un rôle essentiel dans l'insertion professionnelle des femmes. Si elles sont en nombre ou en qualité insuffisants, si elles sont difficilement accessibles financièrement, le conflit entre emploi et famille conduit certaines femmes à se retirer momentanément du marché du travail, et parfois à rendre incertaine la réinsertion, en particulier lorsque l'insertion initiale était déjà précaire. Comment la politique publique d'aide aux familles pour garder les enfants peut-elle être un facteur de réduction des inégalités ? L'analyse permet de préciser en quoi cette politique correspond aux évolutions des caractéristiques de l'emploi féminin, mais aussi comment, en retour, elle les influence.

Les inégalités entre les femmes et les hommes, sur le marché du travail comme dans la sphère privée, se concrétisent par des inégalités de salaires. Leur mesure convient d'être précisée parce qu'elle est loin d'être évidente. La place prédominante des femmes parmi les salariés à bas salaires amène à s'interroger sur les fondements de cette situation. On peut aussi questionner les liens entre bas salaires et pauvreté, puisque le lien n'est pas direct compte tenu des solidarités familiales, et sur les risques associés, par exemple en cas de rupture conjugale.

Tout comme les salaires, les pensions de retraites reflètent l'insertion sur le marché du travail ; mais elles font l'objet de mesures de compensation, dont les femmes sont les principales bénéficiaires. Comment l'éventualité d'une précarité financière, qui résulte d'inégalités antérieures dans la sphère professionnelle et familiale, peut-elle être corrigée ? Dans quelle mesure l'est-elle ?

Certaines populations féminines sont particulièrement fragiles. Des analyses spécifiques sont menées concernant les femmes élevant seules leurs enfants – dont la relation à l'emploi diffère de celles des autres femmes, et pour lesquelles il convient de s'interroger sur la dimension non monétaire de la dynamique de précarisation –, les femmes immigrées – dont l'éloignement du marché du travail est plus grand et l'accès aux droits plus incertain –, les femmes en situation de précarité financière qui bénéficient des *minima* sociaux – qui sont ces femmes, quelle est leur trajectoire et dans quelle mesure la protection sociale réduit-elle leur risque de précarité ? – et à l'extrême, les femmes exclues, sans domicile.

La précarité, pour les femmes, résulte le plus souvent du cumul de difficultés, professionnelles et personnelles. Le risque peut donc en être décelé dans les contours des multiples discriminations spécifiques dont elles font l'objet.

Enfin, parce qu'au fil de ces analyses, nous nous sommes interrogées sur les objectifs et les moyens des politiques publiques, quelques pistes de réflexion sont esquissées. Elles n'ont pas vocation à constituer un « programme » ou un corps de mesures, mais à soulever des questions, à l'heure où le bien-fondé de l'insertion des femmes dans l'emploi est parfois relativisé, voire même mis en cause, où les points de vue les plus divers sur la place des femmes dans notre société émergent à nouveau.

Encadré. La notion de précarité dans les réflexions récentes : l'absence des femmes

Les formes particulières d'emploi qui se sont développées, dans les années 80, suite à la crise économique, ont conduit à l'élargissement de la notion de précarité, de la pauvreté à l'emploi. D'adjectif, le mot devient substantif et désigne un type de salarié (Cingolani, 2004) au statut dit précaire : contrat à durée déterminée (CDD), intérim, stage professionnel rémunéré, apprentissage, contractuel saisonnier ou à durée limitée. La norme du travail, à savoir le contrat de travail à durée indéterminée, défini comme le contrat de travail de droit commun dans le Code du travail (loi du 16 juillet 1982) subit des modifications face à la diversification des situations par rapport à l'emploi. Ces nouvelles formes d'emploi sont considérées comme précaires en référence à la norme puisqu'il leur manque, selon Serge Pau-gam (2000), les caractéristiques de l'emploi à durée indéterminée, à savoir : la durabilité de la relation d'emploi, l'unicité de l'employeur, le temps plein avec salaire correspondant à l'activité normale et permanente dans l'entreprise.

Incarnation de cette norme, l'idéal type reste le salarié stable de la grande industrie, ouvrier masculin à temps complet, tandis que l'emploi précaire est relégué à certaines catégories de salariés : « En voulant préserver le modèle du CDI à temps plein et à vie, on en avait limité progressivement le champ à une catégorie qui va se réduisant, celle des hommes de 30 à 50 ans, en externalisant la précarité aux marges (jeunes, femmes, vieux) » (Belorgey, 2002). Depuis le milieu des années 80, l'emploi à mi-temps payé au SMIC a en effet été légitimé comme référence implicite pour les publics les plus en difficulté, alors que le salaire versé se trouve en dessous du seuil de pauvreté (Belorgey, 2002).

La précarité de l'emploi ne s'est pas substituée à la notion de pauvreté associée jusqu'alors à la précarité. C'est en quelque sorte le risque de pauvreté qui est désormais souligné par le développement de ces types d'emplois aux faibles revenus : « Mettre l'accent sur cette précarisation du travail permet de comprendre les processus qui alimentent la vulnérabilité sociale et produisent en fin de parcours, le chômage et la désaffiliation » (Castel, 1995).

Cette notion de précarité de l'emploi est surtout utilisée en France. Elle est difficilement transposable en dehors des pays latins (Barbier, 2002), et notamment aux pays anglo-saxons. Selon le BIT, les emplois précaires comprennent plusieurs dimensions : la stabilité et la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, la nature et la stabilité des revenus du travail,

l'accès à la protection sociale (Rodgers, 1989). La qualité de l'emploi et les conditions de travail ne peuvent donc être absentes de l'analyse.

Force est de constater que la dimension spécifiquement féminine est le plus souvent marginalisée – voire absente – de la plupart de ces réflexions : les femmes sont un exemple parmi d'autres (les femmes, les jeunes ou les vieux) ; en tout cas, cette dimension est absente dans l'analyse des fondements de la précarité. Ce qui fait la spécificité de l'insertion des femmes, du fait qu'elles assument toujours en grande partie la responsabilité d'articuler tâches professionnelles et familiales, n'est pas l'objet de réflexions particulières ou est à peine évoqué. On laisse ce terrain aux recherches sur le genre...

Chapitre I

Les inégalités sur le marché du travail : facteurs de précarité

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail constituent un facteur de précarité pour les femmes. La précarité de l'emploi n'est certes pas spécifique aux femmes. Certains emplois masculins sont également précaires. Mais du fait d'une insertion particulière des femmes sur le marché du travail et du fait qu'elles ont à articuler tâches professionnelles et familiales, elles sont les plus concernées par la précarité.

Toutes les femmes ne sont pas en situation de précarité d'emploi. Certaines d'entre elles sont bien insérées dans le marché du travail, ont des emplois stables qu'elles peuvent choisir et faire évoluer, même si, toujours, elles sont discriminées en termes de salaires, de progression de carrières, etc.

C'est pourquoi il convient de préciser l'analyse des différents aspects des inégalités, dans l'emploi, le chômage et l'inactivité, mettant ainsi en évidence les conditions qui font que le risque de précarité est plus grand pour les femmes. La description des modalités particulières d'insertion des femmes sur le marché du travail a déjà fait l'objet de nombreux travaux. On en rappellera ici les grandes lignes, afin de définir comment les politiques publiques sont une composante des politiques à promouvoir pour surmonter les inégalités et le risque de précarité que celles-ci génèrent.

Inégalités persistantes, nouvelles inégalités

Les progrès historiques de l'insertion des femmes sur le marché du travail sont indéniables. Les taux d'activité et les taux d'emploi se sont accrus. La norme est devenue celle du travail, non celle de la femme au foyer. Le pourcentage de femmes actives n'a cessé de progresser, en particulier si l'on exclut l'effet de l'allongement de la durée des études chez les jeunes : le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans atteint ainsi 80 % en 2003.

Pourtant, les inégalités demeurent : elles ont pris d'autres formes. L'insertion des femmes sur le marché du travail s'opère souvent par des emplois précaires et à temps partiel contraint. Pour les femmes qui ont

une insertion stable sur le marché du travail, les carrières sont presque toujours inférieures à celles des hommes. Au total, du fait de qualifications moins porteuses, d'emplois précaires ou à temps partiel, de parcours professionnels plus lents, les inégalités de salaires sont persistantes. Enfin, le chômage touche encore particulièrement les femmes, même si les écarts ont eu tendance à se réduire ¹.

Les inégalités nées de l'insertion sur le marché du travail proprement dit se sont accompagnées d'inégalités nouvelles sur les conditions de vie. Pour les femmes qui travaillent, la double journée de travail dégrade le mode de vie. En effet, le partage des tâches familiales n'a fait que des progrès ténus. Ce qui a été gagné en indépendance a souvent été perdu en qualité de vie, en particulier dans les catégories les plus défavorisées. On verra comment le temps partiel « choisi » ou l'interruption d'activité lors de la naissance des enfants sont des réponses individuelles à cette situation.

La comparaison européenne permet de préciser la formation des inégalités, au-delà des particularismes nationaux. Elle permet de dégager les causes générales ; mais la réintégration de ces spécificités nationales permet de comprendre que les inégalités ne sont pas réductibles à la seule sphère économique.

Les taux d'activité et d'emploi

Une progression régulière des taux d'activité et d'emploi en France...

En France, le taux d'activité des femmes était de 45,8 % en 1962. Il est de 63,7 % en 2003. Les taux d'activité des femmes et des hommes se sont ainsi rapprochés, car dans le même temps, l'activité des hommes s'est réduite. L'écart, qui était de 43 points en 1965, est de 11,8 points actuellement (graphique I.1). Dans la tranche d'âge la plus active, celle des 25 à 54 ans, le taux d'activité des femmes, qui était de 45,1 % en 1962, atteint désormais 79,8 %. La progression est donc encore plus forte que la précédente, puisqu'elle atteint 34,7 points. L'écart avec les hommes est passé de 51,1 points à 14,1 points ² (graphique I.2). Il s'agit donc une insertion massive des femmes sur le marché du travail.

(1) Si les taux d'activité concernent toutes les formes d'activité, salariée ou non, la plupart des analyses qui suivent concernent principalement l'emploi salarié. Pourtant, les indépendantes peuvent aussi se trouver dans des situations de précarité. Dans les couples d'indépendants, le travail de la femme est souvent sous-déclaré, ce qui crée des problèmes pour la retraite, surtout en cas de séparation. De plus, leur chômage n'est pas ou mal comptabilisé. Par ailleurs, la situation particulière des femmes aides familiales mériterait d'être analysée spécifiquement.

(2) Ces chiffres sont issus des statistiques de l'OCDE. Elles peuvent donc différer des sources nationales.

Les taux d'activité des femmes sont croissants avec les générations (sauf aux âges extrêmes) et atteignent maintenant environ 80 % à tous les âges entre 25 et 50 ans (Bonnet, Buffeteau et Godefroy, 2004). Les interruptions d'activité aux âges médians deviennent plus rares et plus courtes dans les générations actuelles comparées aux générations antérieures. Une grande différence de comportement s'observe en particulier entre les générations nées en 1940 ou avant, dont les taux d'activité connaissent une baisse sensible aux âges de la maternité, et celles nées en 1950 ou après, pour lesquelles la baisse est beaucoup moins marquée (graphique I.3). Mais même pour les plus jeunes générations, les taux d'activité des femmes et des hommes ne se sont pas rejoints (graphiques I.3 et I.7).

Les tendances d'évolution des taux d'emploi sont similaires à celles des taux d'activité, mais la réduction des écarts entre les femmes et les hommes est moindre. Cela traduit le fait que l'arrivée des femmes sur le marché du travail s'est accompagnée d'une forte hausse du chômage. En quarante ans, le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans a progressé de près de 35 points, mais leur taux d'emploi de 24 points seulement. Ainsi, bien que le taux d'emploi des hommes ait davantage fléchi que leur taux d'activité dans cette même tranche d'âge, l'écart entre les femmes et les hommes reste important (graphiques I.4 et I.5).

On peut en particulier remarquer que le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans a stagné durant les années 80. Celui des femmes de 25 à 54 ans a connu une croissance ralentie durant cette période. Le lien avec la conjoncture économique est évident, et vient contrecarrer la tendance structurelle de la volonté des femmes de s'insérer dans l'emploi. L'écart avec le taux d'emploi des hommes est encore, en 2003, de 12,2 points pour les 15-64 ans et de 15,1 points pour les 25-54 ans.

... et en Europe

Les taux d'emploi des femmes sont partout inférieurs à ceux des hommes. Mais des écarts significatifs existent entre les taux d'emploi des femmes en Europe (voir encadré I.1). Ils sont liés à l'histoire sociale des pays, aux valeurs qui les sous-tendent, aux mouvements sociaux qui les portent et au rôle des femmes dans ces histoires singulières. L'analyse de la discrimination des femmes est peut-être celle qui, plus encore que toutes les autres formes d'inégalités, ne peut se réduire à une seule dimension ; elle les intègre toutes, dans des configurations et des évolutions complexes. On peut distinguer plusieurs groupes de pays (Fouquet, Gauvin et Letablier, 1999) :

– **le modèle nordique : Suède, Danemark, Finlande.** Le régime de protection sociale est social-démocrate et universaliste. L'accès aux droits sociaux se fait sur une base individuelle ; il n'est pas conditionné au mariage mais à l'emploi. La protection sociale est financée par l'impôt. Les taux d'activité des femmes sont élevés. Celles-ci sont plutôt concentrées dans le secteur public. La durée des temps partiels est supérieure à la moyenne européenne. Les services publics de gardes d'enfants sont développés ;

- **le groupe continental : Allemagne, Autriche, Pays-Bas.** Les régimes de protection sociale sont fondés sur le travail, financés par les cotisations. Les membres de la famille sont des ayants droit du chef de famille. Le système reconnaît donc avant tout le travailleur et sa famille, et la famille est une institution. L'activité des femmes a progressé, mais elle n'est pas encouragée en tant que telle. Le temps partiel est très développé. Les équipements collectifs en faveur de la petite enfance sont indigents ;
- **le groupe insulaire : Grande-Bretagne, Irlande.** La protection sociale relève du modèle libéral. L'État n'intervient qu'en dernier ressort, par des prestations aux plus démunis, sous conditions de ressources. Les politiques publiques de garde d'enfants sont très limitées, la satisfaction des besoins passant par le marché. Les temps partiels sont très courts. Les taux d'activité sont néanmoins élevés, souvent en emploi à temps très réduit, puissant facteur d'inégalités. Lorsque les femmes perdent leur emploi, elles se retirent du marché du travail, d'une part parce que l'inscription au chômage suppose une disponibilité dans les 24 heures, ce qui, compte tenu de l'absence de gardes, est excluante, et d'autre part parce que l'indemnisation est faible ;
- **le groupe méridional : Italie, Espagne, Grèce, Portugal.** Les solidarités sont fondées essentiellement sur la famille, et les prestations sociales faibles. La famille au sens large assure souvent la garde des enfants. Mais les situations sont très contrastées selon ces pays, et surtout, en leur sein, selon les régions. Les taux d'activité des femmes sont faibles, mais l'insertion se fait le plus souvent à temps plein. Les écarts de salaires sont importants ;
- **la France** est un compromis entre ces modèles. Elle a en commun avec le groupe continental, en particulier l'Allemagne, l'existence de régimes de protection sociale fondés sur le travail et financés par des cotisations. Les membres de la famille sont des ayants droit du chef de famille. En revanche, elle s'en distingue compte tenu de l'importance du système assistanciel et des solidarités collectives.

Historiquement, l'insertion des femmes françaises sur le marché du travail s'est faite davantage par des emplois à temps plein que dans d'autres pays comme l'Allemagne et les Pays-Bas, où le temps partiel s'est développé bien plus et depuis plus longtemps. Si l'on compare plus précisément la France et l'Allemagne, on constate que le taux d'emploi des mères allemandes chute considérablement lorsqu'elles ont de jeunes enfants, quel qu'en soit le nombre, à l'inverse de la France. Lorsqu'elles se maintiennent dans l'emploi, les mères allemandes le font le plus souvent par des temps partiels, fréquemment courts. Le choix de s'arrêter de travailler ou de réduire son temps de travail, ou bien de faire carrière sans avoir d'enfants, est très marqué outre-Rhin du fait, entre autres, de l'insuffisance des modes de garde et de l'organisation scolaire (Milewski, 2004). En France, l'articulation des sphères professionnelle et domestique a été meilleure, grâce à des systèmes collectifs plus développés de prise en charge de la petite enfance, mais les tendances de la dernière décennie sont problématiques, tant du point de vue de la politique familiale (voir chapitre VI) que du développement des différentes formes de temps partiels (voir chapitre II).

Encadré I.1 – Les taux d’emploi des femmes et des hommes en Europe

La comparaison des taux d’emploi des hommes et des femmes en Europe pour la tranche d’âge la plus active, celle des 25-54 ans, montre que :

- les niveaux de taux d’emploi des femmes sont très différents d’un pays à l’autre : l’écart est de 28,4 points entre l’Italie (54 %) et la Suède (82,4 %) ;*
 - les taux d’emploi des hommes sont beaucoup plus proches : le taux minimum est de 83,8 % en Finlande et le taux maximum de 93,4 % au Luxembourg. Si l’on ne tient pas compte de ces deux petits pays, le minimum est de 85,8 % en Espagne et de 91,8 % aux Pays-Bas ;*
 - il n’y a pas de lien, ou bien des liens multiples, entre le niveau du taux d’emploi des hommes et celui des femmes : des pays ont des taux élevés pour les deux sexes, d’autres des écarts importants ;*
 - en moyenne européenne, le taux d’emploi des femmes est de 67,4 %, celui des hommes de 86,8 %, soit un écart de 19,4 points. Trois pays ont un écart inférieur à 10 % : la Suède, la Finlande et le Danemark. Cinq pays se situent au-dessus de la moyenne européenne : l’Irlande, le Luxembourg, l’Espagne, l’Italie et la Grèce, ces trois derniers étant très nettement au-dessus, avec des écarts supérieur à 30 % (graphique I.6).*
-

Est-ce une tendance irréversible ?

La tendance au comblement des écarts de taux d’activité entre les femmes et les hommes marque le pas depuis quelques années. Si la hausse du taux d’activité des femmes est permanente depuis les années 60, elle s’est faite à des rythmes différenciés. Jusqu’au milieu des années 70, la croissance économique permettait de fortes créations d’emplois, allant de pair avec la volonté d’indépendance des femmes et l’élévation moyenne de leur niveau d’éducation. Le rythme de hausse des taux d’activité féminins s’est ensuite ralenti, dans les années 80 et surtout dans les années 90 (graphiques I.1 et I.2). Les difficultés d’accès à l’emploi ne sont ainsi pas les mêmes selon les générations. Parallèlement, les taux d’activité masculins ont décliné jusqu’au milieu des années 90, du fait d’un fort repli aux âges extrêmes, si bien que l’écart de taux entre les femmes et les hommes s’est réduit d’environ 1 point par an durant cette période. Mais cet écart se réduit moins vite depuis le milieu des années 90. Le repli des taux d’activité masculins s’est interrompu et la croissance des taux d’activité féminins s’est ralentie. C’est tout particulièrement vrai pour la tranche d’âge la plus active des 25-49 ans, alors même que la remontée du taux d’activité des plus de 50 ans s’est accélérée (graphique I.7), traduisant à la fois un effet de génération, l’implication sur le marché du travail des générations

de l'après-guerre et la mise en cause progressive des préretraites. La quasi-stabilisation du taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans depuis 1995 pose évidemment question. Elle s'explique pour l'essentiel par l'extension de l'APE (allocation parentale d'éducation) au deuxième enfant en 1994, alors qu'elle était auparavant réservée aux mères de trois enfants. Ainsi, le taux d'activité des mères de deux enfants a baissé. Retraits de l'activité puis difficultés de réinsertion à la fin du congé parental dans une situation économique de chômage de masse ont alors conjugué leurs effets (voir chapitre VI). La décision en 2004 d'une APE de courte durée dès le premier enfant risque d'accentuer cette tendance.

Des caractéristiques particulières de l'emploi des femmes

Une part significative de la croissance de l'activité des femmes provient du développement du temps partiel, tout particulièrement durant les dix dernières années. Ainsi, la comparaison des taux d'activité par générations, globaux et à temps plein, fait apparaître que, si les taux d'emploi des femmes s'accroissent avec les générations, conduisant à l'élévation moyenne des taux d'emploi, en revanche, le taux d'emploi à temps complet ne progresse pas aux âges les plus actifs : il stagne autour de 50 % (Bonnet et Colin, 2004 ; graphique I.8), montrant ainsi que l'insertion des femmes sur le marché du travail s'opère désormais en grande partie par le temps partiel, même si ce phénomène est moins prononcé en France qu'ailleurs. Une partie spécifique de ce rapport est consacrée au temps partiel (voir chapitre II). Nous n'y insistons donc pas ici davantage. Notons simplement d'emblée que la prise en compte de la durée du travail modifie les constatations habituelles sur les taux d'activité et les taux d'emploi. On peut subodorer que les taux d'emploi des femmes, y compris dans la tranche d'âge la plus active, ne progressent plus, ou bien très peu, une fois recalculés en équivalent temps plein.

Une recherche récente (Afsa et Buffeteau, 2004) confirme que l'activité des femmes (en emploi ou au chômage) croît de manière continue, mais que le taux d'emploi (excluant les femmes en recherchant un) augmente à un rythme moins soutenu. Elle montre d'autre part que si l'on prend en compte le temps partiel, alors l'activité féminine ne progresse plus. Si les tendances récentes se poursuivaient, la génération 1965-1970 connaîtrait le même taux d'emploi (en équivalent temps plein) que la génération 1955-1960. Les résultats varient en outre beaucoup selon la qualification des femmes. En particulier, le coup d'arrêt à la progression de l'activité a eu lieu il y a bien plus longtemps pour les femmes non qualifiées que pour les qualifiées.

De plus, malgré l'augmentation de la qualification moyenne des femmes, elles occupent encore des emplois moins qualifiés que les hommes, et leurs carrières sont plus souvent interrompues, d'où un impact

négalif sur les salaires ; même à qualification égale, des écarts de salaires demeurent. Là encore, des parties spécifiques de ce rapport sont consacrées à ces questions de la surreprésentation des femmes dans le travail non qualifié (voir chapitre IV), et des liens entre orientation professionnelle, qualification et reconnaissance des compétences (voir chapitre III). Mais l'impact sur l'insertion dans l'emploi doit être d'emblée mis en lumière.

Enfin, la part des CDD dans l'emploi des femmes est nettement plus importante que celle des hommes : 9,6 % de l'emploi total, contre 5,5 % pour les hommes en 2003 (tableau I.1). De plus, l'analyse des trajectoires d'emploi montre que les femmes qui sont en CDD le sont encore, un an plus tard, davantage que les hommes (42,5 % contre 36 % en 2002). Les hommes sont plus nombreux à passer en CDI, relativement. Le maintien en emploi, toutes formes confondues, est équivalent. Parmi les 22 à 23 % qui ne restent pas en emploi, les femmes basculent moins vers le chômage, mais plus vers l'inactivité. Ces inégalités dans les trajectoires sont similaires en 2002 et en 1996³ ; l'amélioration de la conjoncture de l'emploi entre ces deux années ne les modifie donc pas ; tout au plus peut-on noter, pour les deux sexes, une part un peu plus grande du maintien en emploi et, en son sein, une part plus grande des CDI pour les deux sexes (tableau I.2). L'emploi à durée déterminée n'est donc pas véritablement une forme d'insertion ouvrant la porte vers l'emploi stable, tout particulièrement pour les femmes.

Ces caractéristiques des emplois sont essentielles en termes de continuité de l'insertion. Les faibles qualifications vont de pair avec les temps partiels, les interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants et donc les difficultés accrues de réinsertion, situations qui, d'une part, font plafonner l'insertion des femmes dans l'emploi, d'autre part, accroissent la précarité de l'emploi occupé, et enfin se reflètent dans le niveau futur des pensions de retraites (voir chapitre X).

Chômage et inactivité

Le chômage : un écart persistant, même s'il s'est réduit

En France, l'écart entre le taux de chômage des femmes et des hommes est systématique. Il a régulièrement augmenté jusqu'à la fin des années 80, années de la plus forte progression de l'insertion des femmes sur le marché du travail. Il tend à se réduire depuis. Mais il demeure supérieur à 2 points (graphique I.9). Les taux de chômage des femmes sont supérieurs à ceux des hommes à tous les âges. Il n'est que de l'ordre

(3) On a choisi de comparer l'année 2002, dernière année disponible, à l'année 1996 où la conjoncture de l'emploi était très dégradée, à l'inverse de 2002.

d'1 point pour les plus de 50 ans, mais atteint 2,7 points pour la tranche d'âge la plus active des 25-49 ans, et 2,5 points pour les moins de 25 ans, en 2003 (tableau I.3).

Les niveaux de qualification exercent un effet manifeste sur les taux de chômage (tableau I.5). Ceux des femmes sont systématiquement supérieurs à ceux des hommes, à tous les niveaux de qualifications. L'écart est le plus grand au niveau CAP ou BEP. Il existe également, mais est moins important, au plus faible niveau de qualification (brevet ou sans diplôme). Enfin, il s'atténue pour les plus hauts niveaux de qualification et surtout au fur et à mesure que l'on progresse dans ce niveau ; il est ainsi le plus faible pour les niveaux supérieurs au baccalauréat. En 2003, l'écart vaut surtout pour les CAP/BEP, alors qu'il est quasiment nul, voire inverse, aux autres niveaux, un à quatre ans après la fin des études (mais la rupture de série doit rendre prudente l'interprétation de cette année-là). Cinq à dix ans après la fin des études, on retrouve les mêmes tendances. Ainsi, sans qualifications, femmes et hommes sont quasiment autant pénalisés sur le marché du travail, et le niveau des taux de chômage est très élevé pour les unes et les autres. Avec un CAP ou un BEP, les écarts sont maximum, montrant par là que les femmes ne sont pas orientées vers les secteurs et les qualifications porteurs d'emploi. La mauvaise orientation professionnelle crée la précarité par la probabilité plus forte de ne pas trouver d'emploi correspondant.

Comparées aux chômeurs, les chômeuses sont davantage sans emploi du fait d'une fin de contrat à durée déterminée. En revanche, elles le sont proportionnellement moins du fait d'un licenciement (tableau I.5). Le chômage, forme extrême de la précarité, reflète ainsi la précarité de l'emploi, plus grande pour les femmes que pour les hommes.

Enfin, la proportion des chômeuses qui retrouvent un emploi un an après est un peu supérieure à celle des chômeurs en 2002 (32,2 % contre 31,6 %), mais avec une plus grande part des CDD ; or, on a vu plus haut que les femmes en CDD y restaient plus souvent que les hommes. Ce n'est donc pas un mode d'accès à l'emploi durable, mais un mode d'entrée dans la discontinuité et la précarité. De plus, si elles sont proportionnellement moins nombreuses à rester au chômage, c'est parce qu'elles basculent davantage vers l'inactivité. Si l'on compare l'année 2002 à l'année 1996 (voir note 3), on constate que les femmes étaient aussi nombreuses que les hommes à retrouver un emploi, alors qu'elles étaient plus nombreuses à retrouver un CDD. C'est donc l'emploi stable qui leur était le plus inaccessible. Elles restaient proportionnellement moins au chômage (mais l'écart était faible), et surtout le basculement vers l'inactivité était beaucoup plus important (tableau I.6).

Une enquête récente de l'UNEDIC sur les sortants du chômage en novembre 2003 (Delvaux, 2004) confirme et précise ces éléments : globalement, si près de la moitié (49,8 %) des sorties du chômage sont des reprises d'emploi, ce pourcentage est de 47,3 % pour les femmes et 52,3 % pour les hommes. Des écarts encore plus importants apparaissent selon l'âge : les hommes jeunes (25 à 35 ans) et ceux âgés de 40 à 50 ans ont un taux de retour à l'emploi beaucoup plus élevé que les femmes du même

âge (plus de 10 points d'écart pour ces classes d'âge) ; à l'inverse, pour les plus de 50 ans, le taux de reprise d'emploi des femmes est largement supérieur à celui des hommes (plus de 8 points d'écart). Le taux de reprise d'emploi est croissant avec le niveau d'études, surtout pour les femmes : les écarts entre les taux de reprise des femmes et des hommes sont les plus grands pour les niveaux « enseignement primaire » (plus de 10 points), « enseignement technique et professionnel » (plus de 8 points), mais il s'inverse pour le niveau « enseignement supérieur ». Le retour à l'emploi s'effectue majoritairement vers des CDD, surtout pour les femmes : parmi celles qui retrouvent un emploi, 53,2 % trouvent un CDD, contre 39 % pour les hommes ; cette forme de contrat concerne 59,1 % des femmes de moins de 30 ans qui retrouvent un emploi, contre 39,5 % pour les hommes de cet âge. Les hommes sont proportionnellement davantage en intérim, mais les écarts précédents ne sont pas compensés. Les femmes sont moins nombreuses à trouver un CDI.

Les reprises d'emploi après une formation (Bonnet et Jasaroski, 2004) témoignent d'inégalités similaires. En 2004, une majorité d'hommes (51,5 %) trouvent un emploi, contre seulement 40,6 % des femmes.

L'analyse combinée du niveau du chômage et des trajectoires comparées ne donne ainsi pas l'image d'une véritable réduction des inégalités. Certes, on peut souligner que l'écart des taux de chômage s'est réduit, que la situation des années 90 est moins dégradée que celle des années 80, que les flux nets entre emploi et chômage ont été favorables aux femmes grâce à des créations d'emplois plus nombreuses dans les années 90, que les écarts des taux de chômage des jeunes sont ceux qui se sont le plus amenuisés, inférant par là que c'est une affaire de génération ⁴, enfin que les structures d'offre et de demande sont similaires (Coquet, 2004) ; mais le maintien d'écart, même réduits, et surtout l'attention portée aux trajectoires des chômeuses et des chômeurs (activité/inactivité et nature des emplois retrouvés), en particulier chez les jeunes, ne donnent pas vraiment l'image d'inégalités qui s'estompent ⁵. Elles prennent d'autres formes.

Le chômage des femmes et des hommes en Europe

Comme en France, les taux de chômage des femmes sont supérieurs à ceux des hommes en 2002 dans neuf autres pays de l'UE à Quinze (graphique I.10). L'écart peut être très important, comme en Grèce et en Espagne (8,4 points), dans une moindre mesure en Italie (5,2 points).

(4) Mais le taux de chômage des jeunes est peu significatif du fait de la réduction de la population active dans cette catégorie, due à l'allongement des études.

(5) Les inégalités concernant l'indemnisation du chômage sont analysées dans le chapitre VIII.

Encadré I.2 – Les trajectoires des femmes dans les dispositifs des politiques de l'emploi

Une étude récente (Garo et Guimiot, 2005) montre qu'entre 1990 et 2002, la part des femmes dans les entrées en mesures est restée relativement stable, autour de 50 % : en 2002, cette part atteint 52 %. Les femmes sont très présentes dans les contrats du secteur non marchand : elles représentent près de deux embauches aidées sur trois ; davantage recrutées par les établissements publics, elles occupent essentiellement des postes d'agents d'entretien ou des emplois administratifs. Dans le secteur marchand, le commerce et les services aux particuliers sont les principaux employeurs. Elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes à l'entrée en dispositif : en 2002, elles représentent 68 % des personnes de niveau bac recrutées en emploi aidé et 56 % des personnes de niveau inférieur au CAP-BEP. Enfin, à l'issue des contrats aidés, les femmes se retrouvent beaucoup plus fréquemment que les hommes en inactivité : deux ans et demi après leur sortie de mesure, c'est près de 10 % des bénéficiaires de SIFE collectifs, de CES ou de CIE qui sont inactives ; elles trouvent plus rarement que les hommes un emploi non aidé à la sortie de la plupart des dispositifs. C'est vrai aussi pour les dispositifs de formation : après les contrats de formation en alternance, les femmes réussissent moins bien leur insertion sur le marché du travail ; deux ans et demi après la sortie d'un contrat d'apprentissage, le taux d'emploi classique des femmes est inférieur de près de dix points à celui des hommes ; après un contrat de qualification, l'écart dépasse quatre points. Les femmes ont pourtant un niveau de formation plus élevé à l'entrée en contrat et un taux de succès à la qualification préparée proche de celui des hommes.

Par ailleurs, la DGEFP indique qu'au-delà de la place des femmes dans les dispositifs, ce sont les orientations de la politique de l'emploi qu'il convient d'analyser : depuis 2001, la réduction du chômage de longue durée des femmes figure parmi les objectifs de résultat, ce qui contribue à mettre les acteurs locaux « en tension ». En outre, avec la déconcentration de la mise en œuvre de cette politique, les SPE adaptent leur stratégie aux difficultés des publics de leur territoire et mobilisent les outils de la politique de l'emploi à cette fin. La préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes fait davantage partie des « réflexes » des acteurs locaux, comme en témoigne la présence de cette thématique dans la plupart des plans d'actions régionaux du plan « objectif 100 000 emplois ».

L'écart moyen est de 1,8 point. La France se situe au-dessus de cet écart, avec 2,1 points. Dans quatre pays, le Royaume-Uni, l'Irlande, la Suède et l'Allemagne, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. Au Royaume-Uni, cette situation est systématique depuis le début des années 70 : l'écart a, certaines années, dépassé 5 points, mais tend à se réduire dans les années récentes, n'atteignant qu'1 point en 2002. En Suède, l'inversion s'est produite en 1991. Dans les deux autres pays de ce groupe, au contraire, le taux de chômage des femmes n'est devenu inférieur à celui des hommes que récemment : 1998 pour l'Irlande et 2002 pour l'Allemagne.

Il n'y a pas de lien évident entre le niveau des taux de chômage et le sens de l'écart de taux entre les femmes et les hommes. Si le Royaume-Uni, l'Irlande et la Suède se caractérisent par de faibles niveaux de chômage, c'est aussi le cas du Danemark, de l'Autriche, des Pays-Bas, du Luxembourg et du Portugal, où le chômage des femmes est supérieur à celui des hommes. Inversement, en Allemagne, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes, alors que le niveau du chômage est élevé.

À l'exception de deux petits pays – la Finlande et le Luxembourg – et de la Grèce, l'écart entre les taux de chômage des femmes et des hommes s'est réduit depuis le début des années 90. Cela s'observe que le chômage féminin soit supérieur ou inférieur au chômage masculin. La tendance est donc au rapprochement relatif des situations, même si l'amplitude des différences reste élevée dans certains pays.

La durée du chômage discrimine aussi les femmes : le taux de chômage de longue durée (supérieure à un an) est plus élevé pour les femmes, en particulier dans les trois pays de l'Europe du Sud déjà cités. Dans trois des quatre pays où le taux de chômage global des femmes est inférieur au taux de chômage des hommes – Royaume-Uni, Irlande et Suède –, le taux de chômage de longue durée des femmes est également inférieur à celui des hommes. Il faut y ajouter la Finlande. En revanche en Allemagne, le taux de chômage de longue durée des femmes dépasse celui des hommes, à l'inverse du taux global. En France, l'écart est de 1 point, comme en moyenne européenne ; mais cet écart est inférieur à celui du taux global. C'est d'ailleurs le cas dans la plupart des pays européens. Les femmes sont davantage au chômage, mais y restent moins longtemps. On peut faire l'hypothèse qu'elles basculent vers l'inactivité lorsque la durée du chômage s'allonge.

La spécificité du Royaume-Uni est importante, mais elle ne signifie pas que la situation des femmes y est meilleure. Le mode d'indemnisation, la frontière entre l'activité, le sous-emploi et l'emploi l'expliquent en partie. Y contribue aussi la situation de famille : la part des familles monoparentales est de loin supérieure à la moyenne européenne (23 % contre 14 %).

L'inactivité : une réalité floue

On a souligné plus haut que la norme était devenue celle de l'emploi, non celle de la femme au foyer. L'inactivité relève cependant de

plusieurs logiques : formellement, c'est le choix de ne pas être actif, c'est-à-dire de ne pas se présenter sur le marché du travail ; l'inactivité se définit ainsi par opposition à l'activité ⁶. Ce choix est en réalité plus ou moins contraint par les conditions économiques et sociales. De plus, l'inactivité est aussi le fruit des multiples transitions sur le marché du travail entre l'emploi, le sous-emploi et le chômage, pour lesquelles les femmes sont les plus concernées. L'analyse des trajectoires a montré que les femmes au chômage et celles en CDD basculent proportionnellement plus que les hommes vers l'inactivité.

Historiquement, c'est l'oisiveté qui a été opposée à l'activité. Puis le développement de la sphère marchande a conduit à distinguer les personnes en emploi et les personnes inoccupées, un ensemble qui inclut pêle-mêle les inactifs et les chômeurs, « volontaires » ou « involontaires ». Enfin, le concept d'inactivité a été considéré par opposition à l'activité ; la population active est ainsi définie par le BIT comme celle qui contribue au travail productif, c'est-à-dire marchand. En pratique, l'inactivité est mesurée statistiquement comme le solde entre la population légalement en âge de travailler et la somme des personnes ayant un emploi et des chômeurs déclarés. On perçoit donc bien à la fois l'ambiguïté des définitions et la difficulté de la mesure.

Le remplacement progressif des services domestiques par des services rémunérés fait croître la population active et reculer l'inactivité. De ce point de vue, l'insertion des femmes sur le marché du travail depuis les années 60, dans une volonté d'indépendance, a fait d'autant plus s'accroître le taux d'activité des femmes qu'elle a conduit à déléguer dans la sphère marchande des tâches auparavant relevant de la sphère domestique et gratuite : garde des enfants, tâches ménagères, etc.

L'enjeu à terme de la prise en charge de la parentalité, en particulier des personnes âgées, dépendra du partage gratuit/rémunération. Les besoins en services iront croissant et seront potentiellement créateurs d'emplois. Mais la nature et la viabilité des emplois créés dépendront de leur régulation ; si leur développement est régulé et financé par les pouvoirs publics, on peut espérer une professionnalisation de ces emplois et un contrôle des conditions de travail et des rémunérations du secteur ; sinon, on peut craindre que celles-ci se dégradent et accroissent la précarité de ces emplois principalement occupés par des femmes (voir chapitres IV et VIII). Si cette prise en charge reste dans le giron des familles, cela ne pourra que conduire à accroître l'inactivité des femmes en la prolongeant, les femmes s'occupant successivement de leurs enfants en bas âge, puis de leurs parents dépendants.

Le partage entre activité/inactivité fluctue selon la conjoncture économique. On distingue en effet la population active potentielle de la population active effective. L'évaluation de la population active potentielle résulte de celle, relativement aisée à mesurer, de la population en âge

(6) Le travail au noir est important dans des activités comme le travail domestique. Mais, par définition, il échappe à toute comptabilisation et toute analyse.

de travailler (issue de l'arrivée des nouvelles générations et des départs en retraite), et d'hypothèses sur les taux d'activité, assez stables dans le court terme. Mais la population active effective s'en distingue sensiblement : en effet, les catégories les plus défavorisées sur le marché du travail ne se présentent pas sur le marché du travail ou s'en retirent lorsque la conjoncture de l'emploi est dégradée et qu'elles estiment n'avoir aucune chance de trouver un emploi. C'est le cas des chômeurs découragés, des jeunes sans formation, et surtout des femmes, en particulier de celles qui ont interrompu leur activité, par exemple pour élever leurs enfants. Elles attendent que le marché du travail soit plus favorable pour entreprendre des démarches de réinsertion. On dit de ces personnes qu'elles se retirent « spontanément » du marché du travail. Bien entendu, il s'agit d'une spontanéité bien contrainte. Mais elles ne font alors plus partie de la population active. Les décennies 80 et 90 ont concrétisé ce phénomène.

Certaines politiques publiques visent explicitement ou conduisent indirectement aux retraits d'activité. C'est le cas par exemple des politiques qui favorisent le congé parental, en pratique pris par les femmes, ou bien de certaines politiques de l'emploi, en particulier les politiques dites passives, qui intensifient les retraits momentanés (stages, etc.) ou le maintien dans l'inactivité dans les périodes de chômage de masse. Certaines de ces mesures sont potentiellement favorables à une meilleure réinsertion (stages de formation, mais on a vu que les femmes retrouvent plus difficilement que les hommes un emploi en fin de stage), d'autres dispositifs ne sont que des dispositifs d'attente, qui, à force de durer, finissent par rendre très difficile la réinsertion dans l'emploi.

Les transitions sur le marché du travail sont multiples, en particulier pour les femmes : les plus jeunes et les moins qualifiées d'entre elles alternent des périodes de chômage, CDD, temps partiels, dispositifs d'attente. Les frontières de l'emploi et du sous-emploi, de l'activité et de l'inactivité sont floues. Dans les années 80, on a introduit la notion de halo du chômage pour décrire cette tendance. Les situations intermédiaires sont nombreuses. Les politiques d'aide au retour à l'emploi autorisent des cumuls de statut à la frontière du chômage et de l'activité : on peut être indemnisé au titre du chômage ou du RMI, et percevoir un salaire pour une activité réduite. Le retour à l'emploi, lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel rémunéré au voisinage du SMIC, peut même conduire dans certains cas à une perte de revenu, une fois cumulés les prestations et les avantages annexes qui y sont liés.

Tout changement dans la définition ou le mode de recensement et de contrôle des chômeurs déplace le partage actifs/inactifs. Ainsi, une définition plus restreinte des chômeurs recensés – par exemple celle du BIT – comparée à la règle nationale, ou toute accentuation des contrôles et/ou réexamen des listes fait basculer du côté des inactifs des personnes auparavant actives inoccupées. Les catégories les moins bien insérées sur le marché du travail sont les plus concernées.

L'inactivité déclarée par les personnes est toujours supérieure à celle statistiquement calculée. Il y a en effet un écart entre les personnes qui se déclarent spontanément chômeurs et celles qui répondent aux critères

stricts du BIT ⁷. En particulier, le critère de « disponibilité immédiate » est particulièrement pénalisant pour les femmes, qui, lorsqu'elles gardent leurs enfants au foyer, n'ont pas de solution immédiate de remplacement dans la situation de pénurie des gardes collectives. L'écart entre la population active selon l'approche du BIT et l'approche de la déclaration spontanée (qui repose sur la déclaration directe des personnes aux enquêtes) n'a cessé de croître ces dernières années (Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet, 2003). Ainsi, sont reclassées en inactives de plus en plus de personnes qui se déclarent spontanément actives. La non-disponibilité dans les quinze prochains jours est la première cause de reclassement. Les raisons prédominantes sont d'ordre familial (grossesse, congé de maternité, garde d'un enfant en bas âge, etc.). Elles concernent alors plus spécifiquement les femmes (91 % des raisons familiales). Au total, toutes causes confondues, parmi les 718 000 personnes qui se déclarent spontanément actives dans l'enquête de l'INSEE en mars 2001 mais qui sont considérées comme inactives par le BIT, 58 % sont des femmes, soit une proportion bien plus grande que leur part sur le marché du travail.

La « valeur » attachée à l'activité s'est accrue dans les dernières décennies. Le choix explicite de femme au foyer devient rare : il traduit souvent la difficulté à trouver un emploi compatible avec les charges familiales d'enfants ou avec les caractéristiques de l'emploi du conjoint (mobilité, etc.). Ainsi, même parmi les femmes qui se déclarent inactives, un nombre significatif d'entre elles s'inséreraient sur le marché du travail si l'articulation entre les sphères professionnelle et familiale était autrement organisée, dans la société comme dans le couple.

L'inactivité (déclarée spontanément par les femmes) diffère selon la profession du conjoint : ainsi en 2003, les plus forts taux d'inactivité se situent chez les femmes dont le conjoint exerce une profession libérale (42,9 %), est chef d'entreprise (32,9 %) ou cadre (32,9 %), mais aussi parmi celles dont le conjoint est ouvrier (33,8 %). Ces dernières sont aussi celles qui sont proportionnellement bien plus au chômage que les autres femmes (tableau I.7). Pour les conjointes des professions supérieures, les contraintes spécifiques de l'emploi des hommes (horaires, déplacements, etc.) priment, et les ressources du couple permettent aux femmes d'être inactives. Les conjointes des ouvriers ont le plus souvent de faibles qualifications et des bas salaires ; lors de la naissance des enfants, il est donc souvent plus rentable de s'arrêter de travailler, au regard du coût des gardes (voir chapitre VI). L'inactivité est-elle un choix ? Un choix contraint ? On retrouve là tous les déterminants déjà analysés, et qui valent pour toutes les femmes, travailleurs secondaires du couple. Mais apparaît une différenciation parmi les femmes elles-mêmes : les femmes inactives dont le conjoint exerce une profession peu qualifiée peuvent être considérées en situation de précarité. Les conjointes inactives des professions supérieures sont dans une situation de dépendance financière, mais pas de précarité.

(7) Pour être chômeur au sens du BIT, il faut remplir simultanément trois critères : ne pas avoir travaillé durant la semaine de référence, ne fût-ce qu'une heure, être disponible immédiatement, et rechercher activement un emploi (ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement).

La symbolique de l'inactivité et de l'utilité est marquée par la période et le cadre social dans son ensemble. Citons Annie Fouquet (2004) : « S'interroger sur l'inactivité des femmes dont l'emploi du temps est rempli d'activités utiles à tous, comme l'éducation des enfants, gage de la société future, mais aussi le temps partagé, gage de cohésion sociale, fait changer le regard porté sur la description du monde. Cette analyse met le projecteur sur ce qui était jusque là invisible, l'activité domestique, et fait réapparaître dans toute sa force et son utilité sociale la part symbolique de l'échange économique, occultée qu'elle était par la prééminence du monétaire. » Rappelons d'autre part qu'à certaines époques la mode était à tenter de mesurer statistiquement le travail domestique.

Synthèse

L'insertion des femmes sur le marché du travail a été massive. Le pourcentage de femmes actives n'a cessé de progresser, en particulier si l'on exclut l'effet de l'allongement de la durée des études chez les jeunes : le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans atteint ainsi 80 % en 2003. Mais, d'une part, les écarts avec les hommes persistent, même s'ils se sont réduits : l'écart atteint encore, en 2003, 11,8 points pour le taux d'activité et 12,1 points pour le taux d'emploi des 15-64 ans, et respectivement 14,1 points et 15,1 points pour les 25-54 ans. D'autre part, depuis le milieu des années 90, on peut noter une tendance au ralentissement de la résorption de ces écarts. Enfin, le temps partiel a constitué un mode d'entrée privilégié sur le marché du travail dans les années 90 ; la progression des taux d'emploi serait relativisée si l'on raisonnait en équivalent temps plein.

L'emploi est-il un rempart pour éviter la précarité ? Il apparaît que l'emploi est toujours une condition nécessaire. Promouvoir l'accès à l'emploi des femmes est donc d'une grande importance dans cette optique (intrinsèquement liée à la lutte générale contre les inégalités), et pas seulement dans l'objectif de contrecarrer le repli de la population active consécutif à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du *baby boom*, objectif dont l'ambiguïté réside dans le fait qu'en d'autres situations l'insertion des femmes sur le marché du travail ne serait plus nécessaire...

Mais l'emploi n'est pas une condition suffisante. Les caractéristiques des emplois et les trajectoires jouent un rôle majeur dans la précarité, vécue ou potentielle. Ces caractéristiques sont essentielles en termes de continuité de l'insertion. Or les frontières de l'emploi et du sous-emploi, de l'activité et de l'inactivité sont fluctuantes pour nombre de femmes, en particulier pour les plus jeunes et les moins qualifiées d'entre elles. Les CDD, les temps partiels contraints et les dispositifs d'attente concernent le plus souvent les femmes, et sont moins pour les femmes que pour les hommes un mode d'insertion vers l'emploi durable. Les situations intermédiaires sont nombreuses. Les faibles qualifications et l'emploi discontinu vont de pair avec les interruptions d'activité plus fréquentes lors

de la naissance des enfants et donc les difficultés accrues de réinsertion. On est là au cœur de la précarité, c'est-à-dire d'emplois instables et mal rémunérés, et d'une relation lâche et discontinue au marché du travail, qui se reflète au bout du compte dans le niveau futur des pensions de retraites. Ainsi, seul l'accès à un emploi de qualité crée une relation stable au marché du travail, qui permet de ne pas basculer vers la précarité, tout particulièrement après une rupture familiale ou un veuvage, quand se cumulent plusieurs facteurs défavorables.

La précarité n'est pas spécifique aux femmes, mais les inégalités entre les femmes et les hommes en accroissent à la fois l'occurrence et le risque pour les femmes. Leur mode d'insertion, spécifique, et le fait qu'elles ont à articuler tâches professionnelles et tâches familiales les rendent plus fragiles sur le marché du travail.

La précarité n'est cependant pas le lot de toutes les femmes. Certaines sont bien insérées sur le marché du travail, même si elles sont toujours discriminées par rapport aux hommes. Parmi celles qui sont inactives, toutes ne sont pas non plus en situation de précarité, même si elles sont dépendantes financièrement. Ainsi, aux différenciations entre les femmes et les hommes, s'ajoutent des différenciations entre les femmes elles-mêmes.

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

Inciter à l'accroissement des taux d'emploi des femmes ?

On pourrait penser que l'on a dépassé les temps où l'ordre moral considérait que les femmes devaient s'occuper de leurs enfants et ne pas travailler à l'extérieur. Mais ces temps sont-ils vraiment dépassés ? Refleurissent périodiquement des thèses qui, sous couvert de l'éclatement de la famille traditionnelle, et/ou de baisse de la natalité dans certains pays, et/ou de la montée de la violence chez les jeunes, etc., en attribuent la responsabilité à l'absence de la mère, trop occupée par son travail, et à la « dilution de la fonction d'autorité du père ».

Une forme plus subtile consiste à poser la question : est-ce qu'il vaut mieux pour une femme avoir un travail épuisant, inintéressant, courir sans cesse du fait d'horaires atypiques de grande amplitude, ne pas avoir le temps de s'occuper de son enfant comme elle le souhaiterait, au nom d'une indépendance économique en partie illusoire puisque son salaire n'est qu'un revenu d'appoint ? Les femmes elles-mêmes auraient montré que la réponse est négative. Par exemple, le succès de l'APE a été plus important qu'escompté, car elle offre une certaine forme de stabilité financière et de statut à celles qui sont défavorisées, ont une faible qualification et sont cantonnées dans les emplois précaires (mais pour un temps seulement). Ce

point de vue est aussi vieux que le travail des femmes. Il oublie la distinction, pourtant fondamentale, entre le droit à un travail décent et le travail tel qu'il est. Il est tout simplement démenti par la tendance historique de l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail.

Face aux perspectives de recul de la population active à l'horizon de moyen terme, nombre d'économistes voient dans l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail le moyen d'y pallier. Puisque les taux d'emploi des femmes sont encore bien inférieurs à ceux des hommes, il y a là le moyen de résoudre, ou d'aider à résoudre, les questions du tassement de la croissance consécutif à l'évolution de la population active, et celle du financement des retraites. D'ailleurs, les projections à moyen et long terme de population active diffèrent principalement selon les diverses hypothèses de taux d'activité des femmes. Les femmes sont donc un enjeu pour la croissance. La poursuite et l'intensification de leur insertion sur le marché du travail permettraient d'élever le potentiel de croissance, comprimé par les perspectives de tassement de la population active lié au vieillissement de la population.

Si l'on s'attache aux objectifs européens définis au sommet de Lisbonne en matière de travail des femmes, des objectifs chiffrés sont définis pour les taux d'emploi à l'horizon 2010 : ceux-ci devraient dépasser 60 %, partant de 52,9 % en 1999, dernier chiffre connu lors de la définition des objectifs en 2000. Le bilan de la réalisation des objectifs est tiré annuellement. Le Conseil européen a en effet invité la Commission à établir un rapport annuel « sur les progrès accomplis pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et sur des orientations en vue d'intégrer la dimension hommes-femmes dans les différentes politiques ». Le rapport de 2004 constate que les taux d'emploi marquent des progrès, mais que l'on demeure en deçà des objectifs (55,6 % en 2002 en moyenne européenne).

Plusieurs ambiguïtés demeurent néanmoins. L'objectif d'accroissement de la participation des femmes au marché du travail relève-t-il d'un objectif d'accroissement de la population active totale, ou bien d'un souci d'égalité professionnelle ? La nuance n'est pas mineure et l'on ne peut arguer que le résultat serait identique dans les deux cas de figure. Dans le premier cas, le risque existe de considérer le travail des femmes comme une force d'appoint à laquelle on fait appel en cas de besoin (guerres, départs en retraite des générations du *baby boom*), et que l'on rejette en période de chômage de masse.

La seconde ambiguïté relève de la cohérence entre cet objectif et les autres. D'une part, sans l'accompagnement de recommandations concernant la nature des emplois, cet objectif est formel ou bien porteur d'inégalités croissantes. Temps partiels courts et emplois précaires risquent donc d'être le lot des femmes qui s'insèrent sur le marché du travail. En cela, les inégalités et la précarité auxquelles elles conduisent, déjà manifestes, seraient renforcées. D'autre part, sans l'accompagnement de mesures concrètes de développement de structures de prise en charge de la parentalité, accessibles financièrement et de qualité, cet objectif peut conduire à une dégradation supplémentaire des conditions de vie.

Compter sur les effets démographiques ?

Au vu des évolutions passées, en France et ailleurs, on peut penser que l'insertion des femmes sur les marchés du travail continuera de s'accroître, inévitablement, car il s'agit d'une tendance sociale profonde. Même si elle s'opère de façon différenciée selon les pays, compte tenu d'histoires singulières, on est en présence d'une transformation structurelle, à la fois parce que la tertiarisation des emplois concerne particulièrement les femmes et, surtout, parce que leur comportement a changé : elles ne sont pas prêtes à voir remise en cause leur insertion dans l'emploi. Suffit-il donc de compter sur les effets démographiques ? Se contenter d'attendre que les jeunes générations accèdent à l'emploi ?

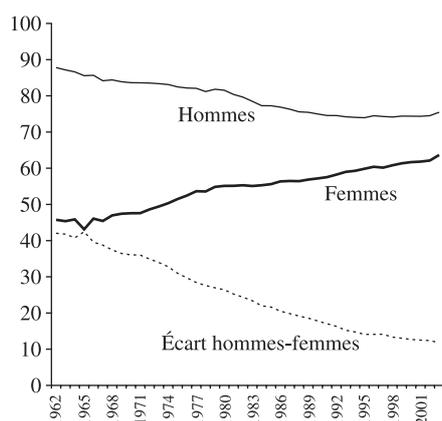
Mais attendre les effets du temps reporte bien loin l'horizon de l'égalité professionnelle. Surtout, s'il est un domaine où les acquis sont réversibles, c'est bien celui-ci. Que les marchés du travail soient durablement dégradés, et la pression sera forte sur le travail des femmes. Les analyses et les préconisations sur l'enjeu du travail des femmes pour la croissance risquent d'être relativisées, voire oubliées. Déjà depuis le milieu des années 90 en France, certains indicateurs montrent un ralentissement des progrès de l'insertion des femmes sur le marché du travail et une dégradation de leurs conditions d'emploi et de vie.

La lenteur des progrès dans la sphère professionnelle et leur réversibilité toujours possible posent donc la question de l'accent mis par les politiques publiques pour que le droit à l'emploi soit un moyen de contrecarrer la précarité : cela relève à la fois du nombre et de la qualité des emplois créés.

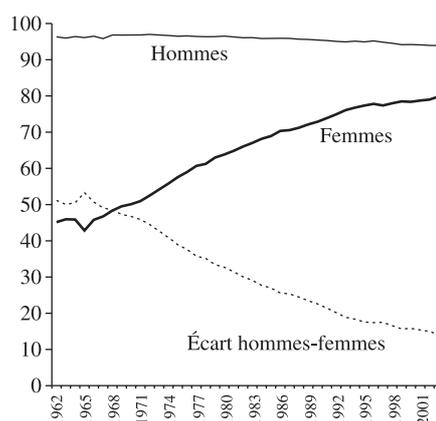
Encadrés, tableaux et graphiques

Les taux d'activité des femmes et des hommes : un rapprochement, mais un écart persistant et de plus en plus stable

Graphique I.1 – Taux d'activité des 15 à 64 ans



Graphique I.2 – Taux d'activité des 25 à 54 ans



Source : OCDE.

Le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 45,8 % en 1962 à 63,7 % en 2003, soit une croissance de presque 18 points. Dans le même temps, le taux d'activité des hommes s'est réduit, passant de 88,8 % à 75,5 %, soit une baisse d'un peu plus de 13 points. L'écart est ainsi passé de 43 à 11,8 points.

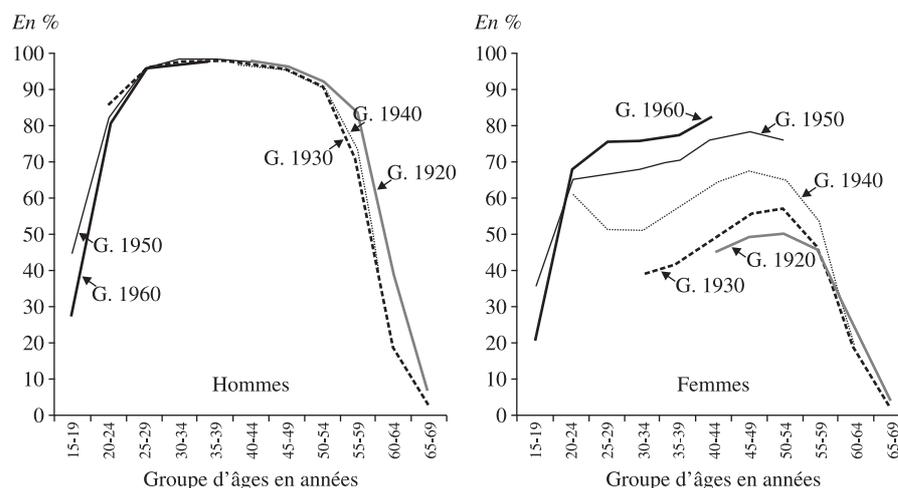
La progression du taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans est encore plus forte, puisqu'elle atteint 34,7 points. Même si dans cette tranche d'âge, le taux d'activité des hommes n'a baissé que de 2,4 points, l'écart entre les hommes et les femmes est passé de 51,1 à 14,1 points, soit une réduction encore plus marquée que pour l'ensemble de la population active.

On peut cependant noter que le rythme de comblement de l'écart s'est atténué depuis 1995, dans les deux décompositions, soit parce

que la baisse du taux d'activité de l'ensemble des hommes s'est interrompue, soit parce que la progression du taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans s'est ralentie. Cette dernière tendance est confirmée par les décompositions plus fines.

Les taux d'activité par générations : la norme n'est plus celle de la femme au foyer

Graphiques I.3 – Taux d'activité par sexe et âge pour différentes générations

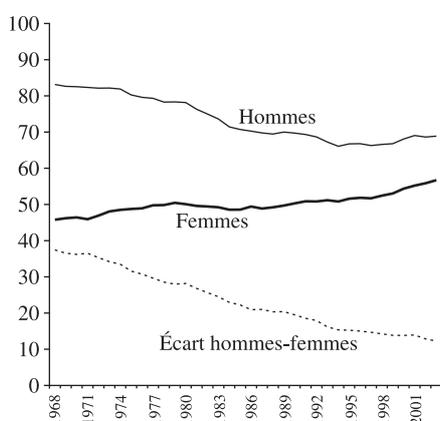


Source : Bonnet, Buffeteau et Godefroy (2004), à partir de : INSEE, enquêtes emploi 1962-2002.

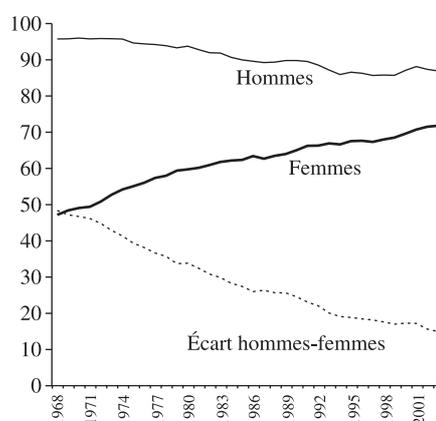
La décomposition par générations montre à la fois la très grande différence entre les comportements des femmes et des hommes sur le marché du travail, et l'évolution historique de l'insertion des femmes. Les taux d'activité des femmes sont croissants avec les générations, sauf aux âges extrêmes. On ne constate plus de baisse du taux d'activité aux âges de la maternité, mais seulement une stagnation ou un ralentissement de la progression. Le taux atteint désormais 80 % à tous les âges compris entre 25 et 50 ans.

Les taux d'emploi des femmes et des hommes : des écarts plus grands que ceux des taux d'activité

Graphique I.4 – Taux d'emploi des 15 à 64 ans



Graphique I.5 – Taux d'emploi des 25 à 54 ans



Source : OCDE.

Les tendances d'évolution des taux d'emploi sont similaires à celles des taux d'activité, mais la réduction des écarts entre les femmes et les hommes est moindre : - 30,2 points pour les taux d'activité et - 25,2 points pour les taux d'emploi des 15-64 ans ; respectivement - 37 et - 33,4 points pour les 25-54 ans.

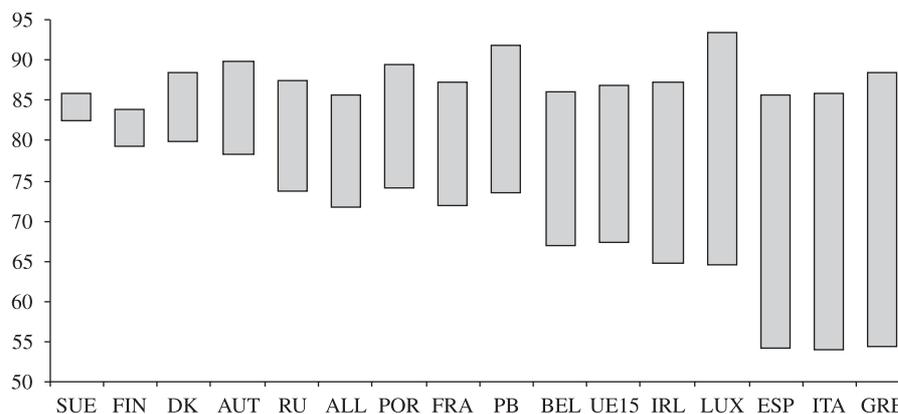
Cela traduit le fait que l'arrivée des femmes sur le marché du travail s'est accompagnée d'une forte hausse du chômage. En quarante ans, le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans a progressé de près de 35 points, mais leur taux d'emploi de 24 points seulement. Cela fait plus que compenser le repli plus accentué du taux d'emploi que du taux d'activité des hommes de cette même tranche d'âge.

On peut en particulier remarquer que le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans a stagné durant les années 80. Celui des femmes de 25 à 54 ans a connu une croissance ralentie durant cette période.

En 2003, il demeure un écart de 12,2 points entre les taux d'emploi des hommes et des femmes de 15 à 64 ans, et de 15,1 points dans la tranche d'âge des 25-54 ans.

**Graphique I.6 – Les taux d'emploi en Europe
Écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes
de 25 à 54 ans en 2002**

En points



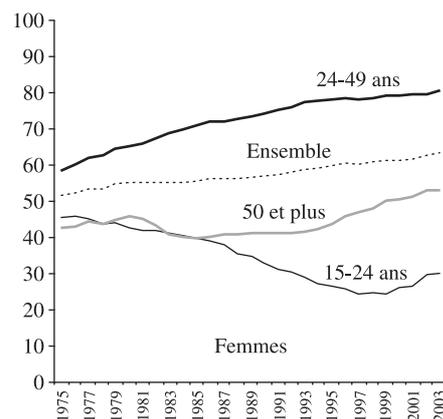
Lecture : le sommet de l'histogramme représente le taux d'emploi des hommes, et la base celui des femmes. En Europe (UE 15), l'écart moyen entre le taux d'emploi des femmes et des hommes de 25 à 54 ans est de 19,4 points. Il est en France de 15,5 points.

Les pays sont classés par ordre croissant des écarts entre les femmes et les hommes.

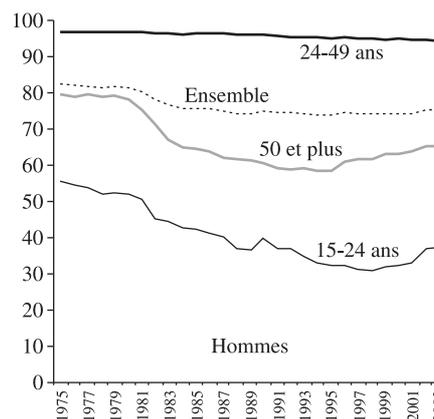
Source : Eurostat, EFT.

**Graphique I.7 – Taux d'activité par tranche d'âge,
de 1975 à 2003**

En %



En %

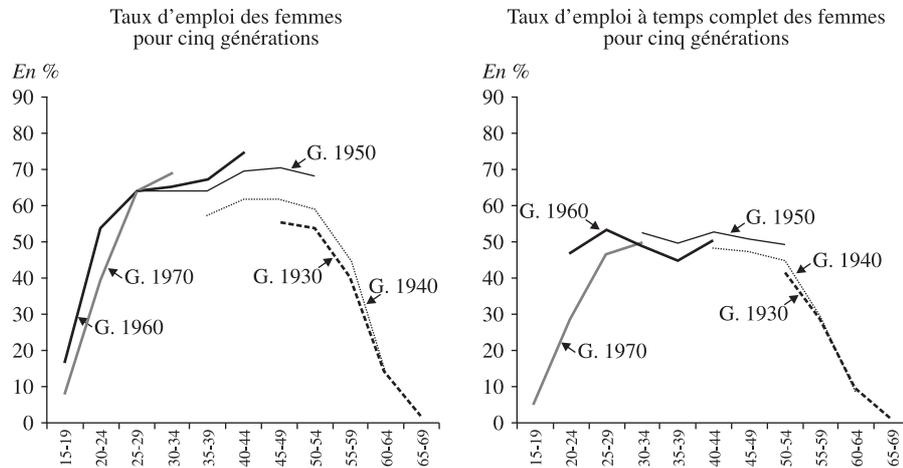


Note : taux d'activité en mars de chaque année, sauf celles du recensement (janvier en 1990 et 1999), jusqu'en 2001, taux d'activité en moyenne annuelle à partir de 2002.

Champ : personnes de 15 à 64 ans.

Source : INSEE, enquêtes emploi.

Graphique I.8 – Les taux d’emploi par générations : hausse globale mais stagnation du temps complet



Source : Bonnet et Colin (2004), à partir de : INSEE, enquêtes emploi 1977-2002.

Si les taux d’emploi des femmes s’accroissent avec les générations, conduisant à l’élévation moyenne des taux d’emploi, en revanche, le taux d’emploi à temps complet ne progresse pas aux âges les plus actifs : il stagne autour de 50 %, montrant ainsi que l’insertion croissante des femmes sur le marché du travail s’opère en grande partie par le temps partiel.

Tableau I.1 - Formes particulières d'emploi dans l'emploi salarié
Part des formes particulières d'emploi dans l'emploi salarié total (en %)

	CDD	Intérim	Emplois aidés (y.c. apprentissage)
Hommes			
1998	4,9	2,7	3,2
1999	4,7	3,0	3,5
2000	5,1	3,5	3,5
2001	4,5	3,8	3,1
2002	4,2	3,0	3,1
2002 EEC	5,6	2,9	3,6
2003 EEC	5,5	2,8	3,5
Femmes			
1998	7,5	1,4	3,5
1999	7,4	1,4	3,5
2000	7,9	1,6	3,7
2001	7,9	1,8	3,2
2002	7,5	1,8	3,5
2002 EEC	10,0	1,4	4,2
2003 EEC	9,6	1,5	3,6

Concepts : les CDD comprennent les contractuels pour une durée limitée, les auxiliaires et les vacataires de la fonction publique ; les emplois aidés sont ceux repérés par l'enquête Emploi (essentiellement alternance et non marchand).

EEC : enquête emploi en continu.

Lecture : en 2003, 7,5 % des salariés sont en CDD, 5,5 % des salariés hommes et 9,6 % des femmes.

Champ : actifs occupés BIT salariés.

Sources : enquêtes emploi, annuelles 1998-2002, en continu 2002-2003, INSEE, traitement DARES. L'année 2002 est couverte par les deux versions de l'enquête ; du fait de la rupture de série, l'année 2002 EEC n'est pas comparable à l'année 2001.

Tableau I.2. - Devenir des CDD

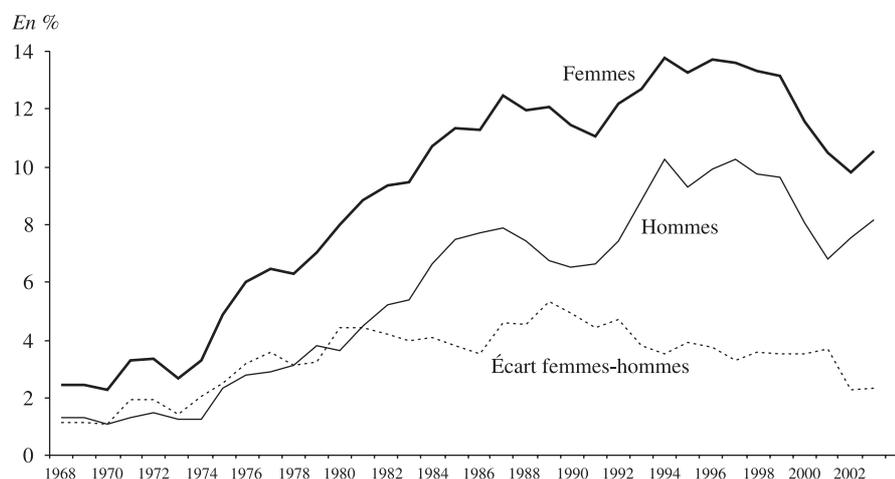
Situation des personnes qui étaient en CDD un an auparavant (en %)

	CDI	CDD	Intérim	Ensemble emploi	Chômage	Inactivité	Total
1996							
Hommes	36,9	37,5	1,7	76,1	18,0	4,2	100*
Femmes	30,7	44,2	1,5	76,4	16,5	7,0	100
2002							
Hommes	37,9	36,0	3,5	77,4	16,4	6,1	100
Femmes	33,5	42,5	2,1	78,1	13,4	8,5	100

* dont 1,6 % contingent

Sources : INSEE, traitement DARES.

Graphique I.9 – Les taux de chômage : un écart persistant, même s'il s'est réduit



Source : OCDE.

L'écart entre le taux de chômage des femmes et des hommes est systématique. Il a régulièrement augmenté jusqu'à la fin des années 80, années de la plus forte progression des femmes sur le marché du travail. Il tend à se réduire depuis. Mais il demeure supérieur à 2 points.

Tableau I.3 – Taux de chômage par tranche d'âge (en %)

	2002	2003
Femmes	10,10	11,00
15-24 ans	20,20	22,60
25-49 ans	9,70	10,40
50 ans et plus	7,10	7,90
Hommes	7,80	8,80
15-24 ans	18,20	20,10
25-49 ans	6,80	7,70
50 ans et plus	6,20	6,90

Note : taux de chômage en moyenne annuelle pour 2002 et 2003.

Champ : actifs de 15 à 64 ans.

Source : INSEE, enquêtes emploi.

Les taux de chômage des femmes sont supérieurs à ceux des hommes à tous les âges. Il n'est que de l'ordre d'1 point pour les plus de 50 ans, mais atteint 2,7 points pour la tranche d'âge la plus active des 25-49 ans, et 2,5 points pour les moins de 25 ans.

Tableau I.4 - Taux de chômage selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système éducatif (en %)

	1990	1995	2000	2003
Femmes				
1 à 4 ans après la fin des études				
Brevet et sans diplôme	42,1	59,4	54,7	37,7
CAP/BEP et équivalent	26,0	35,4	32,9	28,0
Bac et équivalent	16,3	27,1	20,4	14,4
Supérieur au baccalauréat	8,9	15,4	11,6	10,0
5 à 10 ans après la fin des études				
Brevet et sans diplôme	34,9	39,5	38,7	30,8
CAP/BEP et équivalent	16,0	22,1	18,7	20,4
Bac et équivalent	7,9	16,1	12,2	12,1
Supérieur au baccalauréat	4,2	7,3	5,8	6,3
Hommes				
1 à 4 ans après la fin des études				
Brevet et sans diplôme	26,8	42,7	46,9	38,0
CAP/BEP et équivalent	15,0	23,9	21,6	21,8
Bac et équivalent	12,0	14,9	12,1	13,7
Supérieur au baccalauréat	5,1	15,2	8,9	9,9
5 à 10 ans après la fin des études				
Brevet et sans diplôme	22,2	27,8	25,6	27,4
CAP/BEP et équivalent	7,7	11,6	12,2	10,9
Bac et équivalent	4,4	6,7	8,7	8,6
Supérieur au baccalauréat	2,3	6,1	4,4	6,0

Note : taux de chômage au sens du BIT en mars de chaque année (sauf celles du recensement : janvier en 1990 et 1999) jusqu'en 2002, taux de chômage en moyenne annuelle à partir de 2003.

Remarque : une rupture de série est observée en 2003 sur le taux de chômage des personnes ayant fini leurs études dans les quatre années précédentes. Celle-ci est due au fait que les résultats de 2003 sont obtenus à partir de la nouvelle enquête Emploi, réalisée tout au long de l'année, alors que l'ancienne enquête n'avait lieu qu'en mars.

Champ : actifs de 15 à 64 ans.

Source : INSEE, enquêtes emploi annuelles, 1990 à 2002 et enquête emploi 2003.

Les taux de chômage des femmes sont systématiquement supérieurs à ceux des hommes de un à quatre ans après la fin des études, à tous les niveaux de qualifications. Mais l'écart est le plus grand au niveau CAP ou BEP. Il existe également mais est moins important au plus faible niveau de qualification (brevet ou sans diplôme). Enfin, il s'atténue pour les plus hauts niveaux de qualification et surtout au fur et à mesure que l'on progresse dans ce niveau ; il est ainsi le plus faible pour les niveaux supérieurs au baccalauréat. En 2003, l'écart vaut surtout pour les CAP/BEP, alors qu'il est quasiment nul, voire inverse, aux autres niveaux ; mais la rupture de série doit rendre prudente l'interprétation.

Cinq à dix ans après la fin des études, on retrouve les mêmes tendances.

Tableau I.5 - Répartition des chômeurs selon les circonstances de recherche d'emploi (en %)

	Moyenne 2003		
	Femmes	Hommes	Ensemble
N'a jamais exercé d'activité professionnelle régulière	14,2	14,2	14,2
Fin d'emploi à durée limitée	38,2	35,3	36,8
Démission	11,9	8,2	10,1
Rupture du contrat pour maladie ou invalidité	3,0	3,5	3,3
Licenciement	21,7	26,9	24,2
Autres circonstances	2,2	3,5	2,9
Circonstance inconnue	8,8	8,4	8,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : chômeurs au sens du BIT, âgés de 15 à 64 ans.

Source : INSEE, enquête emploi de 2003.

Tableau I.6 - Devenir des chômeurs

Situation des personnes qui étaient au chômage un an auparavant (en %)

	CDI	CDD	Intérim	Ensemble emploi	Chômage	Inactivité	Total
1996							
Hommes	18,9	10,4	3,6	32,9	49,8	15,9	100*
Femmes	13,9	14,4	1,0	29,3	47,4	23,2	100
2002							
Hommes	17,4	9,2	5,0	31,6	42,3	26,1	100
Femmes	16,4	13,2	2,6	32,2	38,4	29,4	100

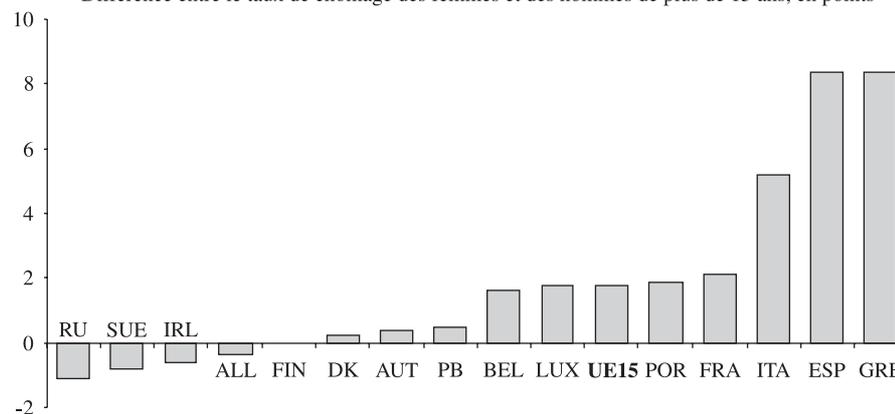
* dont : contingent : 1,4 %.

Sources : INSEE, DARES.

Graphique I.10 - Les taux de chômage en Europe

Écart entre les taux de chômage des femmes et des hommes en 2002

Différence entre le taux de chômage des femmes et des hommes de plus de 15 ans, en points



Source : Eurostat, EFT.

Tableau I.7 - Activité des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle de leur conjoint (en 2003, en %)

Catégorie socioprofessionnelle du conjoint	Aides familiales	Autres actives occupées	Chômeuses	Inactives	Ensemble
Agriculteur	16,0	58,0	3,2	22,8	100,0
Artisan	12,9	53,8	5,0	28,3	100,0
Commerçant	9,2	57,3	4,6	28,9	100,0
Chef d'entreprise	1,5	61,4	4,2	32,9	100,0
Profession libérale	3,2	50,2	3,7	42,9	100,0
Cadre, profession intellectuelle	0,1	61,9	5,2	32,9	100,0
Profession intermédiaire	0,3	64,1	5,5	30,1	100,0
Employé	0,0	64,6	6,5	28,8	100,0
Ouvrier	0,4	57,4	8,4	33,8	100,0
Ensemble	1,7	60,2	6,5	31,6	100,0

Lecture : en 2003, 16,0 % des femmes d'agriculteurs sont aides familiales et 22,8 % sont inactives.

Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, femmes âgées de 15 à 59 ans vivant en couple.

Source : INSEE, enquête emploi de 2003.

Chapitre II

Les temps partiels

Le développement du temps partiel en France

Le développement de l'activité féminine est une des grandes caractéristiques de l'évolution du marché du travail des dernières décennies, on l'a vu. Ce développement est dû en partie à celui de l'activité à temps partiel.

Le taux d'activité des femmes a progressé de 10 points environ du milieu des années 1980 au début des années 2000. Environ 55 % de la hausse de l'emploi féminin durant la période 1983 à 2002 sont dus à celle de l'emploi à temps partiel. L'extension du secteur tertiaire, qui emploie proportionnellement plus de femmes, la politique économique visant à lutter contre le chômage en développant le temps partiel puis à alléger les charges sociales des entreprises sur les bas salaires (voir encadré II.1) ont concouru à développer les offres d'emploi à temps partiel. Ce sont les femmes qui sont le plus concernées : au total et sur l'ensemble de la période, 81 % des emplois créés à temps partiel sont des emplois occupés par des femmes.

C'est tout particulièrement vrai durant les années 1990, période d'accélération de la croissance du temps partiel : 83 % des emplois créés à temps partiel sont des emplois féminins (au lieu de 71,7 % dans la période antérieure). 66,7 % des emplois féminins créés sont à temps partiel (tableau II.1).

Dans les périodes de tassement ou de faible croissance de l'emploi, le temps complet recule et le temps partiel progresse. À l'inverse, dans les périodes de croissance de l'emploi comme celle de 1998-2002, l'emploi à temps complet progresse pour tous, hommes et femmes ; cette tendance a été d'autant plus marquée que les mesures spécifiques de soutien au temps partiel adoptées dans la période précédente se sont éteintes en 2000.

Encadré II.1 – Les incitations financières au travail à temps partiel

L'accélération du recours au temps partiel depuis 1992 découle en partie des incitations financières adoptées. Le 1^{er} septembre 1992 a été instauré un abattement forfaitaire de 30 % des cotisations employeurs. Il a été limité aux contrats de travail à durée indéterminée, quel que soit le niveau de la rémunération. Il pouvait s'agir d'embauches nouvelles ou de transformations de postes à temps plein en postes à temps partiel. Le dispositif a été modifié à deux reprises (janvier 1993 et avril 1994). Le taux d'abattement des cotisations dues au titre de la sécurité sociale a été de 30 % entre septembre 1992 et décembre 1992, de 50 % entre janvier 1993 et avril 1994, et à nouveau de 30 % à partir du 8 avril 1994. L'allègement portait sur une durée qui a varié au cours des années.

De plus, les allègements de charges sur les bas salaires mis en œuvre en 1993 dans le cadre de la loi quinquennale, la réduction dégressive décidée lors du collectif budgétaire de l'été 1995 et la fusion de ces deux dispositifs au 1^{er} octobre 1996 comportaient tous des encouragements au temps partiel. Ces allègements de charges étaient en effet effectués sur la base d'un plafond de salaire mensuel, indépendamment de la durée du travail, et étaient cumulables avec l'abattement forfaitaire. Lorsqu'il y avait cumul, la réduction du coût salarial pour les emplois à temps partiel était importante. Le 1^{er} octobre 1996, le taux de réduction du coût salarial était de 12,4 % sans cumul et de 18,6 % en cas de cumul avec l'abattement temps partiel, pour toute rémunération mensuelle inférieure ou égale au SMIC.

Au total, le cumul des allègements de charge sur les bas salaires et de l'abattement forfaitaire a conduit à une forte réduction du coût du travail pour un temps partiel. Il a été réduit de 20 points pour les travailleurs à temps partiel rémunérés au SMIC horaire, dont les trois quarts correspondent à l'allègement de charges sur les bas salaires et le solde à l'abattement forfaitaire.

Depuis le 1^{er} janvier 1998, le mécanisme de baisse des charges patronales sur les bas salaires a été proratisé : le montant de la réduction a été calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées. Ainsi, la ristourne sur le coût du travail est passée de 12,4 % à 6,2 % pour une personne à mi-temps percevant un SMIC mensuel.

L'abattement des cotisations sociales pour les nouveaux contrats à temps partiel a été supprimé en 2000. La loi n'était donc plus incitative. Les exonérations de charges en faveur du temps partiel ont ensuite pris fin en 2002, sous l'effet de la loi sur la réduction du temps de travail.

Le temps partiel des femmes apparaît ainsi comme la résultante d'une tendance longue de développement des services – créateurs d'emplois, souvent à temps partiel –, modulée par la conjoncture économique – l'emploi des femmes jouant le rôle d'ajustement –, accentuée par les mesures de politique économique – qui ont favorisé le temps partiel dans la période du chômage le plus élevé, et, ce faisant, favorisé le temps partiel des femmes, puis sont devenues neutres, d'où le tassement des créations d'emplois à temps partiel. Les demandes d'emplois à temps partiel de la part des salariées, pour mieux articuler vie professionnelle et vie familiale, s'insèrent dans ce contexte économique.

On peut décomposer la variation du taux d'activité des femmes entre 1982 et 2002 (Bonnet et Colin, 2004 ; tableau II.2). On montre ainsi que l'essentiel, voire la totalité de la variation du taux d'activité provient de la variation du taux d'emploi à temps partiel pour les femmes des catégories d'âge les plus actives. Ainsi, pour les femmes de 30 à 39 ans, le taux d'activité a progressé de 10,4 % ; cette hausse s'explique par une progression de 3 points de la part du chômage ; le taux d'emploi à temps partiel a progressé de 9,6 points, et le taux d'emploi à temps plein a même régressé de 2,3 points. C'est dire que le temps partiel s'est substitué au temps plein. Pour les femmes de 40 à 49 ans, le taux d'activité a progressé de près de 18 points, mais le taux d'emploi à temps complet n'a progressé que de 5 points, soit nettement moins que celui du temps partiel (+ 10 points). Ainsi, l'emploi à temps partiel n'est pas un mode d'accès à l'emploi à plein temps : il peut s'y substituer. En outre, si l'on calculait l'emploi des femmes en équivalent temps plein, on peut supposer que la hausse de leur activité serait très fortement réduite par rapport à ce que montrent les statistiques habituelles – toutes durées réunies –, voire même elle serait annulée (voir chapitre I). Cette analyse reste à approfondir ; elle suppose de prendre en compte les durées effectives du travail.

En 2003, parmi les 4 millions d'actifs à temps partiel, 82 % sont des femmes. Le temps partiel représente 29,8 % de l'emploi des femmes. Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 18 % et 5,4 %. Si l'on se limite au seul secteur privé, la tendance est encore plus marquée : 32,1 % des femmes salariées de ce secteur travaillent à temps partiel. C'est le cas de 40,6 % des femmes en CDD et 31,1 % des femmes en CDI. Dans le secteur public, la proportion des femmes à temps partiel est moindre que dans le secteur privé, surtout pour les salariées en CDI (tableau II.3).

La majorité des femmes à temps partiel travaille entre 15 et 29 heures (52,8 %), mais une proportion significative (30,9 %) travaille plus de 30 heures ; 14,6 % ont une durée de travail très courte, inférieure à 15 heures (tableau II.4).

Le temps partiel en Europe : des réalités diverses

La France n'est pas spécifique : partout en Europe, la part du temps partiel dans l'emploi total a vivement progressé et les femmes y tiennent la plus grande place. Le temps partiel s'est fortement développé durant les dix dernières années parmi les femmes, mais relativement peu, en moyenne, parmi les hommes. Mais des écarts de grande ampleur existent entre les pays, à la fois dans les progressions et surtout dans les niveaux relatifs (tableau II.5 et graphique II.1). Le temps partiel représente 33,5 % de l'emploi féminin et seulement 6,5 % de l'emploi masculin en Europe en 2002. C'est respectivement 4,7 et 2,3 points de plus qu'en 1992.

Les Pays-Bas se distinguent nettement, avec un taux de temps partiel de 73,1 % parmi les femmes, mais aussi une part élevée parmi les hommes (21,2 %). Les taux y étaient déjà forts en 1992, et ils ont continué de progresser.

Le Royaume-Uni, l'Allemagne, la Belgique et l'Autriche ont également des taux de temps partiel importants parmi les femmes. Stable au Royaume-Uni, il s'est fortement accru dans les trois autres pays, surtout en Autriche. Les hommes à temps partiel sont relativement moins nombreux qu'en moyenne, sauf au Royaume-Uni.

À l'opposé, les pays du sud de l'Europe (Grèce, Portugal, Italie, Espagne) se distinguent par des taux de temps partiel nettement plus faibles que la moyenne parmi les femmes. Ces taux ont pourtant progressé, à peu près comme la moyenne, sauf en Grèce où il était déjà le plus faible en 1992 et où il n'a pas progressé entre 1992 et 2002. Parmi ce groupe, la plupart des hommes également travaillent à plein temps ; le Portugal fait exception.

Enfin, en France, en Irlande, au Danemark et en Suède, la part du temps partiel parmi les femmes est de l'ordre du tiers, proche de la moyenne européenne. Mais ce groupe est très hétérogène. Les pays scandinaves ont en commun des taux relativement importants de temps partiel chez les hommes et un recul entre 1992 et 2002 de la part du temps partiel chez les femmes. En revanche, en France et surtout en Irlande, les progressions sont marquées, tandis que le temps partiel masculin est peu répandu.

Ces différences sont le produit d'évolutions historiques particulières, de consensus sociaux différents et d'écarts significatifs dans la disponibilité et l'accessibilité financière des modes de garde de la petite enfance, témoignant ainsi des multiples déterminants de l'emploi des femmes.

En moyenne européenne, les femmes avec enfants travaillent 12 heures de moins que les femmes sans enfant. Rappelons que le taux d'emploi des femmes ayant des enfants en bas âge est de 12,7 points inférieur à celui des femmes sans enfant, alors qu'il est... supérieur de 9,5 points pour les hommes.

Le temps partiel entre contrainte et « choix »

Tout le temps partiel ne peut pas être assimilé à un mode de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est en effet une catégorie hétérogène. On peut distinguer, d'une part, les emplois à temps partiel à l'initiative de l'employeur, que l'on nomme le temps partiel d'embauche ; d'autre part, le travail à temps réduit, à l'initiative du salarié, quelles qu'en soient les raisons. Le temps partiel d'embauche représente près de la moitié des temps partiels des femmes (Bué, 2002 ; tableau II.6).

La situation des femmes en termes de qualification, d'âge, de situation familiale, etc. est très différente selon que l'horaire réduit est à l'initiative de l'employeur ou de la salariée. En moyenne, les femmes à temps partiel d'embauche sont plus jeunes et moins diplômées. Elles occupent des emplois peu qualifiés. Près de 30 % d'entre elles déclarent rechercher un autre emploi. Et surtout, les marges de manœuvre sur l'organisation des horaires sont inverses. Lorsque le temps partiel est imposé, les horaires le sont aussi dans 74 % des cas. Les horaires sont, en outre, souvent d'une grande instabilité, voire atypiques. À l'inverse, lorsque la réduction du temps de travail est à l'initiative de la salariée, celle-ci a la maîtrise du temps dans 67 % des cas. Celles qui ont choisi le temps partiel pour s'occuper de leurs enfants sont surtout des femmes qualifiées qui ont des emplois stables (tableaux II.6 à II.8). Le temps partiel « scolaire » est en comparaison relativement long, souvent à 80 %.

La distinction classique temps partiel contraint/choisi traduit bien l'opposition entre l'effet d'offre ou de demande, mais prête à confusion : le temps partiel choisi l'est dans l'environnement social existant. De nombreuses enquêtes montrent que certaines femmes qui ont choisi de travailler à temps partiel préféreraient travailler à plein temps s'il existait des modes de garde plus nombreux et de qualité. Dans la suite de ce développement, nous utiliserons donc le terme *choix* avec la plus grande réserve, toujours entre « » (encadré II.2).

Le temps partiel contraint relève de plusieurs logiques d'emplois : c'est parfois une forme d'accès à l'emploi, en particulier des jeunes femmes en phase d'insertion, ou bien un mode de réinsertion après une période de chômage, traduisant les multiples transitions emploi-chômage-inactivité, ou bien encore un prélude à la retraite. Mais c'est aussi une forme d'emploi durable, en particulier dans le secteur tertiaire.

Encadré II.2 – La mesure du temps partiel contraint et choisi

La mesure statistique du caractère contraint du temps partiel conduit à des estimations différentes selon les enquêtes de l'INSEE. Selon l'enquête emploi du temps réalisée en 1998 (mais non renouvelée depuis), près de 50 % des femmes à temps partiel ont un temps partiel d'embauche, donc contraint (tableau II.8). Selon l'enquête sur les conditions de vie des ménages en 2003, 46 % des femmes à temps partiel souhaiteraient travailler davantage (tableau II.9). Mais selon l'enquête emploi de cette même année, seulement 27,7 % des femmes à temps partiel souhaitent travailler davantage. Cet écart résulte d'une conception plus ou moins étroite du « sous-emploi » : le dernier chiffre le mesure au sens du BIT, pour lequel il faut à la fois souhaiter travailler davantage et être disponible (tableau II.10). Curieusement, entre l'ancienne et la nouvelle méthodologie de l'enquête emploi de l'INSEE (l'enquête a été réalisée selon les deux méthodologies en 2002), la part du temps partiel contraint chute de plus de 3 points (tableau II.10). Dans la nouvelle enquête emploi, par ailleurs, parmi les femmes qui travaillent à temps partiel, 31 % déclarent que c'est faute d'avoir trouvé un emploi à plein temps. Dates différentes, méthodologies différentes, questions différentes, tout concourt à brouiller la mesure et son interprétation. Une étude particulière serait nécessaire.

Une mesure indirecte consiste à regarder parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, ceux qui recherchent un emploi à temps partiel. C'est une mesure du temps partiel « choisi », mais sur la seule population des chômeurs inscrits. En juin 2004, si 84 % des demandes d'emploi à temps partiel émanent des femmes, ce qui correspond à peu près à leur part dans l'emploi à temps partiel, seulement 24,3 % des femmes à la recherche d'un emploi souhaitent un temps partiel, tant pour l'ensemble des femmes que pour celles âgées de 25 à 49 ans (tableau II.11). La part du temps partiel « choisi » serait donc, selon cette mesure, bien faible...

Nous nous sommes donc peu attachées aux chiffres en niveau, mais aux tendances qu'ils révèlent quant aux caractéristiques des femmes à temps partiel.

Le travail à temps partiel des femmes : surtout dans le tertiaire

Les femmes à temps partiel contraint sont concentrées dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, des commerces – en particulier de la grande distribution –, des services personnels et domestiques – tout particulièrement les services de nettoyage –, de la santé et de l'action sociale, où à la fois les femmes sont numériquement nombreuses et où le pourcentage de femmes à temps partiel dépasse la moyenne générale (30 %). Dans ces quatre secteurs, les effectifs de femmes à temps partiel représentent près de 50 % des 3,2 millions de femmes employées à temps partiel. Si l'on y ajoute l'éducation et les administrations publiques, où les femmes étant numériquement très nombreuses, les effectifs à temps partiel sont élevés bien que la part du temps partiel soit inférieure à la moyenne, on atteint 66 % (tableau II.13).

Là encore les situations peuvent être très différentes. Dans les services de nettoyage, les femmes ont souvent des horaires courts et cumulent plusieurs employeurs ou plusieurs lieux d'emploi. Dans l'hôtellerie et la restauration, la saisonnalité des activités conduit à une grande diversité des contrats et des horaires. Dans la grande distribution, les caissières ont des horaires irréguliers, qu'elles ne maîtrisent pas ; la durée hebdomadaire peut être relativement longue ; l'amplitude journalière est d'autant plus grande que l'on intègre les interruptions de service, en général trop courtes dans les grandes villes pour regagner son domicile. Dans les secteurs d'aide à la personne, les horaires sont souvent atypiques.

La situation est particulièrement défavorable dans les très petites entreprises des services : une femme sur deux est à temps partiel, le plus souvent en CDD, avec une durée moyenne de travail de 20,5 heures et beaucoup de temps très courts, et trois quarts des femmes travaillent moins qu'elles ne le souhaitent (Vincent et Seguin, 2004).

Les faibles rémunérations sont plus fréquentes parmi les emplois à temps partiel, même après extrapolation à une durée de plein temps, car il s'agit le plus souvent d'emplois peu qualifiés dans des secteurs à faible rémunérations (voir chapitre VIII).

Le taux de sous-emploi (proportion de femmes qui travaillent à temps partiel mais souhaitent travailler davantage et qui sont disponibles) est particulièrement élevé parmi les employées et les ouvrières (tableau II.12).

Dans presque tous les cas, les horaires sont atypiques, ce qui détériore les conditions de travail et dégrade les conditions de vie en accroissant les difficultés d'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ainsi, le temps partiel peut être compatible avec des difficultés accrues d'articulation. Preuve s'il en était encore besoin que le temps partiel n'est pas centralement un mode de conciliation.

Les horaires atypiques – de nuit, le week-end, ou bien tôt le matin et tard le soir – sont très fréquents dans ces secteurs (Bué, 2002). En outre, la prise en compte de critères supplémentaires des horaires atypiques – possibilité de modification des horaires en cas d'imprévu, absence de repos 48 heures consécutives, etc. – montre que les femmes les subissent davantage que les hommes (tableaux II.14 et II.15 ; Silvera, 2004).

Perspectives : le fort potentiel de développement des emplois dans les services

Toutes les études économiques s'accordent pour anticiper un fort potentiel de développement des emplois de services, en particulier des services aux personnes. Aux possibilités décrites depuis plusieurs années déjà de développement des emplois de proximité, s'ajoutent désormais les conséquences du vieillissement de la population, qui vont susciter des besoins croissants de prise en charge médicale, sociale et de présence. La dimension de la parentalité, en particulier des personnes âgées dépendantes, va fonder une demande d'emplois considérable. Déjà l'on commence à percevoir dans les statistiques de la Sécurité sociale (Bonnand et Marcel, 2004) la montée des emplois à domicile soutenus par l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Fin 2003, près d'1,7 million de particuliers ont employé des salariés à domicile (+ 5 % en un an). Les employeurs de plus de 70 ans et les bénéficiaires de l'APA représentent plus d'un tiers de cette population. L'APA enregistre une vive progression (+ 36 % en un an) et concerne désormais 9,1 % des employeurs (voir chapitre IV).

Emplois à domicile et emplois dans des structures collectives d'accueil se complèteront. Le débat sur leur financement et leur mode d'organisation (public, privé, associatif) est loin d'être tranché. Mais en tout cas, il s'agira d'emplois essentiellement occupés par des femmes, à temps partiel et souvent à horaires atypiques.

Nul doute que cette forme d'emplois est appelée à se développer à moyen/long terme. Le tassement récent de la progression de la part du temps partiel dans l'emploi total, déjà signalée, n'est donc que transitoire : il correspond à la fin du cumul des allègements de charges dont bénéficiaient les entreprises pour l'embauche à temps partiel. Il correspond aussi au fait que la baisse du ratio temps partiel/emploi total provient du développement du temps complet, avec la reprise économique, non d'un recul du nombre d'emplois à temps partiel. Il traduit enfin le fait, mais dans une moindre mesure, que des femmes avaient choisi de passer d'un temps partiel long à un temps plein lors de l'adoption des 35 heures.

Synthèse

L'emploi à temps partiel concerne principalement les femmes. En 2003, parmi les 4 millions d'actifs à temps partiel, 82 % sont des femmes. Le temps partiel représente 29,8 % de leurs emplois. Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 18 % et 5,4 %.

Le temps partiel s'est considérablement développé au cours des deux dernières décennies. L'essentiel de la variation du taux d'activité des femmes provient de la variation du taux d'emploi à temps partiel pour les femmes des catégories d'âge les plus actives. L'extension du secteur tertiaire, qui emploie proportionnellement plus de femmes, la politique économique visant à lutter contre le chômage en développant le temps partiel puis en allégeant les charges sociales des entreprises sur les bas salaires ont concouru à développer les offres d'emploi à temps partiel. Ce sont les femmes qui ont été le plus concernées. C'est tout particulièrement vrai durant les années 1990, période d'accélération de la croissance du temps partiel. Les demandes d'emplois à temps partiel de la part des salariées, pour mieux articuler vie professionnelle et vie familiale, s'insèrent dans ce contexte économique. Bien qu'un tassement ait été enregistré récemment, avec la fin des mesures fiscales de soutien, le temps partiel continuera de s'amplifier, du fait des besoins croissants de services, tout particulièrement des services à la personne, métiers traditionnellement féminins.

Le temps partiel est donc une **source d'inégalités entre les femmes et les hommes** : inégalités de revenus présents, donc de retraites futures, moindres carrières.

Mais de ce fait, il est aussi une **source de différenciations parmi les femmes**. Les femmes à temps partiel constituent un groupe hétérogène. Lorsqu'il est contraint par les employeurs, il est le plus souvent associé à un travail non qualifié, fréquemment instable parce qu'à durée déterminée, et à horaires atypiques. Il conduit alors à une grande précarité, instabilité de l'insertion sur le marché du travail (insertion discontinue) et dégradation des conditions de vie (les difficultés de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale sont accrues par les horaires atypiques). Par exemple, les conditions d'emploi ont un rôle important sur la décision de recours au congé parental, retrait momentané du marché du travail qui accentue les difficultés de réinsertion : en général, les femmes bénéficiaires de l'APE ne souhaitent pas tant rester au foyer que fuir un emploi aux conditions de travail difficiles.

En revanche, lorsqu'il est « choisi » par les femmes, le temps partiel est souvent de longue durée hebdomadaire, transitoire dans le cycle de vie professionnelle puisque pris durant la période d'éducation des enfants, et il concerne le plus souvent des femmes qualifiées. Il n'est pas, alors, un facteur de précarité, même s'il est toujours un facteur de moindre développement de carrière, voire d'une plus grande dépendance financière du conjoint, source possible de difficultés lors d'une séparation.

Le temps partiel est donc aussi un facteur de différenciations entre les femmes elles-mêmes. Il n'y a pas *un* temps partiel, mais *des* temps partiels.

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

La réalité du temps partiel des femmes est désormais bien connue, dans sa diversité, même si demeurent encore des interprétations unilatérales la réduisant à une seule dimension, en général celle du « choix », pour prôner son développement. Il n'en demeure pas moins que le débat sur les orientations possibles de la politique publique en la matière est complexe.

Le temps partiel contraint, ou « choisi » sous contrainte, est le témoin d'inégalités dont l'origine se situe en amont du marché du travail (faibles qualifications), que celui-ci renforce par les conditions de travail propres aux secteurs où il est le plus mis en œuvre. La question de l'articulation entre les différents volets des recommandations publiques est donc nécessairement posée.

Protection contre les inégalités les plus criantes pour éviter les effets les plus pervers du temps partiel ? Valorisation du temps partiel ? Développement du temps partiel pour soutenir les objectifs d'accroissement des taux d'emploi des femmes et répondre aux nouveaux besoins de services ?

Même si l'on se place d'emblée hors des préconisations d'insertion partielle et secondaire des femmes sur le marché du travail dans une optique nataliste, le débat n'est pas résolu pour autant. D'abord parce qu'une partie des solutions réside hors du champ de l'emploi proprement dit : une politique d'égalité dans l'éducation, formation initiale ou permanente, permettrait d'élever le niveau des qualifications et de dépasser la « spécialisation » traditionnelle entre métiers « masculins » et « féminins », donc de réduire la précarité des emplois plus spécifiquement occupés par des femmes. L'évolution des mentalités permettrait une répartition des tâches plus équitable dans les couples, modifiant ainsi le partage des temps. Le développement de modes de gardes de la petite enfance et de la parentalité au sens large modifierait les conditions du temps partiel « choisi » sous contrainte : l'expérience européenne est là pour le démontrer. Ensuite parce que dans le champ professionnel proprement dit, la question de l'orientation des politiques publiques est également posée : l'objectif général à moyen terme doit être défini, pour que les orientations de court terme s'y insèrent et lui soient concordantes.

L'objectif à moyen terme doit être de surmonter les discriminations dont les femmes sont l'objet. Toute mesure qui tend à développer des emplois à temps partiel et précaires, qui leur sont de fait destinés, est donc

source d'inégalités supplémentaires. Ainsi, si l'on n'y prend garde, une orientation générale d'extension des emplois de proximité d'aide à la personne, sans autre précision ni garantie, nous conduira dans dix ans à constater que les inégalités entre les femmes et les hommes se sont étendues et que la précarité de l'emploi des femmes s'est développée.

À court terme, on peut vouloir corriger les aspects les plus criants de la précarité des salariées à temps partiel contraint par la demande de travail, à horaires imposés, voire atypiques ; par exemple, prôner une meilleure organisation des horaires pour en réduire l'amplitude, et une plus grande liberté de choix des salariées dans les plages horaires ; que les offres d'intégration à plein temps leur soient prioritairement réservées ; que leurs retraites futures soient revalorisées sur la base d'un temps plein (mais la question du surcroît de cotisations reste entière). Ces mesures de protection sont évidemment favorables aux salariées à temps partiel. Sauf qu'elles tendent à pérenniser une forme d'emploi inégalitaire.

Pour les femmes qui « choisissent » de passer à temps partiel du fait des difficultés de conciliation, là encore des mesures de protection simple peuvent être recommandées : que la charge de travail soit réduite en proportion du temps de travail, que la réintégration dans un temps plein soit possible, que la carrière ne soit pas pénalisée, etc. Mais, de fait, la réduction « choisie » du temps de travail ne concerne que les femmes ; elle est donc source d'inégalités. Il faudrait au contraire œuvrer pour qu'elle ne leur soit pas réservée. Par exemple, les conditions de vie des parents de jeunes enfants seraient améliorées par la prise en compte d'un temps parental pour tous, hommes et femmes. Celle-ci serait porteuse d'une meilleure reconnaissance sociale du temps nécessaire à l'éducation des enfants. Besoins des enfants et rôles des parents seraient ainsi valorisés. Les adaptations individuelles, pour peu qu'elles soient partagées, auraient ainsi un autre sens, et elles seraient compatibles avec l'augmentation du taux d'emploi des femmes. La notion de temps « choisi », même garanti collectivement par une protection du droit du travail, est, sans la réalisation de ces conditions, porteur d'inégalités.

On est loin d'une recommandation de développement ou de valorisation du temps partiel, même si des mesures de protection sont nécessaires pour compenser les formes extrêmes de la précarité que le temps partiel implique dans la réalité actuelle.

Encadrés, tableaux et graphiques

Tableau II.1 - Le développement du temps partiel

Niveaux en milliers et %	1983	1991			1991	2002		
	Niveau	Niveau	Évolution 1991/1983		Niveau	Niveau	Évolution 2002/1991	
			Niveau	%			Niveau	%
Emploi								
Total	21 378	22 232	854	4,0	22 876	24 926	2 050	9,0
Femmes	8 778	9 708	930	10,6	9 874	11 329	1 455	14,7
Hommes	12 599	12 524	- 75	-0,6	13 002	13 597	595	4,6
Emploi à temps partiel								
Total	2 210	2 690	480	21,7	2 814	4 013	1 199	42,6
Femmes	1 782	2 126	344	19,3	2 360	3 331	971	41,1
Hommes	428	564	136	31,8	454	682	228	50,2
TP en % de l'emploi								
Total	10,3	12,0			12,3	16,1		
Femmes	20,3	21,9			23,9	29,4		
Hommes	3,4	4,5			3,5	5,1		
Part des femmes dans le TP	80,2	78,8			83,9	83,0		
Part des hommes dans le TP	19,8	21,2			16,1	17,0		

Sources : OCDE (*Statistiques de la population active*) de 1983 à 1991 ; Eurostat (*Enquêtes sur les forces de travail*) après 1991. Les EFT n'étant pas rétropolables avant 1991 du fait de ruptures de méthodes, on a utilisé la source OCDE. Les données ne sont pas tout à fait identiques : l'année 1991 est donnée selon les deux sources.

Le développement du temps partiel a été rapide en France depuis le début des années 1980. La tertiarisation de l'économie, c'est-à-dire le développement de l'emploi dans le secteur des services au détriment de l'industrie et de l'agriculture, en est la source principale. La politique économique y a également contribué, puisque des allègements de charges pour les entreprises employant des temps partiels ont été mis en place en 1992 ; la politique de réduction des cotisations sur les bas salaires, aux alentours du SMIC, à partir de 1994-1995, a renforcé cet effet puisque cet avantage s'appliquait aussi aux emplois à temps partiel : le partage d'un emploi à temps plein, rémunéré deux fois le SMIC, devenait très avantageux pour les entreprises. Cet avantage particulier a été supprimé depuis 2000. Désormais le temps partiel est neutre en termes de

charges sociales. On constate d'ailleurs un tassement de la part des emplois à temps partiel dans l'emploi total depuis 1999 (17,3 % en 1998 et 16,1 % en 2002).

Ce sont les femmes qui ont été le plus concernées par ce développement du temps partiel.

De 1983 à 1991, l'emploi total progresse peu : + 854 000 emplois, soit + 4 % ; l'emploi des hommes recule et l'emploi des femmes progresse de 930 000. 56,2 % des emplois créés dans cette période sont à temps partiel. Ces emplois créés à temps partiel vont surtout aux femmes, à hauteur de 71,7 %. Parmi les emplois créés occupés par des femmes, 37,0 % sont à temps partiel. L'emploi à temps partiel progresse aussi parmi les hommes, dont l'emploi à temps complet recule sensiblement, mais conserve une place marginale en niveau (4,5 % de leur emploi total, contre 21,9 % pour les femmes).

De 1991 à 2002, l'emploi total progresse plus significativement grâce à la reprise des embauches depuis la mi-1997. Les femmes en bénéficient le plus : un peu plus de 2 millions d'emplois sont créés au total, dont 1,5 pour les femmes et 0,6 pour les hommes. Sur l'ensemble de cette période, 58,5 % des emplois créés sont à temps partiel. Les emplois créés à temps partiel vont surtout aux femmes, à hauteur de 83 %. Parmi les emplois créés occupés par des femmes, 66,7 % sont à temps partiel.

La décomposition de cette dernière période entre stagnation et reprise est instructive. De 1991 à 1997, l'emploi total recule de 100 000 personnes, mais 1,1 million d'emplois à temps partiel sont créés. Le développement du temps partiel pour les femmes est important : 800 000, soit 77,8 % des emplois créés à temps partiel. Le temps partiel des hommes progresse aussi. Le temps complet recule pour tous, hommes et femmes. À son maximum en 1998, le temps partiel représente 31,6 % du stock d'emplois des femmes. La reprise économique et la fin des allègements spécifiques au temps partiel vont modifier la situation. Les emplois créés sont nombreux (2,2 millions) et surtout à temps complet : le temps partiel ne représente plus que 6,6 % des emplois créés et ne concerne que les femmes. Seulement 13,2 % des emplois créés occupés par des femmes sont à temps partiel. Les femmes bénéficient de la reprise des emplois (+ 1,1 million, soit presque la moitié), surtout à temps complet. Le temps partiel, qui représentait 31,6 % de l'emploi des femmes en 1998 n'en représente plus que 29,4 % en 2002.

Le temps partiel des femmes apparaît ainsi comme la résultante d'une tendance longue de développement des services – créateurs d'emplois, souvent à temps partiel –, modulée par la conjoncture économique – l'emploi des femmes jouant le rôle d'ajustement –, accentuée par les mesures de politique économique – qui ont favorisé le temps partiel dans la période du chômage le plus élevé, et ce faisant, favorisé le temps partiel des femmes, puis sont devenues neutres, d'où le tassement des créations d'emplois à temps partiel.

Tableau II.2 – Décomposition de la variation du taux d'activité des femmes entre 1982 et 2002 (en points)

	Variation de la part du chômage (a)	Variation du taux d'emploi à temps complet (b)	Variation du taux d'emploi à temps partiel (c)	Variation du taux d'activité (a) + (b) + (c)
20-29 ans	0	- 12,7	+ 5,6	- 7,1
30-39 ans	+ 3,1	- 2,3	+ 9,6	+ 10,4
40-49 ans	+ 2,9	+ 4,9	+ 10,0	+ 17,8
50-59 ans	+ 1,5	+ 6,7	+ 6,8	+ 15,0
60-69 ans	- 0,1	- 3,1	- 0,5	- 3,7

Note : on parle de « part » du chômage et non de « taux », car ces statistiques sont calculées par rapport à la population totale (comme le taux d'activité) et non par rapport à la seule population active, comme le voudrait la définition usuelle.

Source : Bonnet et Colin (2004), d'après : INSEE, enquêtes emploi 1982 et 2002.

Tableau II.3 – Population active occupée selon le statut des emplois en 2003 (en milliers)

	Femmes		Hommes		Total
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	
Non-salariés	715	184	1 786	89	2 774
Salariés	7 071	3 129	10 878	632	21 711
Secteur privé	4 832	2 285	8 860	487	16 465
Intérimaires	123	29	301	18	471
Apprentis	55	22	162	27	266
Contrats à durée déterminée ¹	380	260	397	83	1 120
Stagiaires et contrats aidés ²	81	80	93	36	290
Autres salariés	4 193	1 894	7 908	323	14 317
Secteur public	2 239	844	2 018	145	5 246
Contrats à durée déterminée ¹	197	141	128	38	504
Stagiaires et contrats aidés ²	61	67	55	29	213
Autres salariés	1 981	635	1 836	78	4 530
Total	7 787	3 313	12 665	721	24 485
Total en % de la population active occupée	70,2	29,8	94,6	5,4	

1. hors stagiaires et contrats aidés.

2. à durée déterminée ou indéterminée.

Source : INSEE, enquête emploi 2003.

En 2003 selon l'INSEE, il y a 4,034 millions d'actifs occupés à temps partiel, dont 3,313 millions de femmes, soit 82 %. Le temps partiel représente 29,8 % des emplois féminins et non loin de la moitié des emplois à temps complet. C'est une situation radicalement différente de

celle des hommes : seulement 5,4 % des hommes sont à temps partiel et 18 % seulement des temps partiel sont des hommes.

Parmi les salariées du secteur privé, 32,1 % travaillent à temps partiel. C'est le cas de 50 % des stagiaires et contrats aidés (par définition pour certains types de contrats), mais leur poids est faible (2,2 % des emplois privés). C'est le cas aussi de 40,6 % des CDD. La proportion est moindre pour les emplois stables : 31,1 % des femmes en CDI sont à temps partiel.

Parmi les salariées du secteur public, 41,1 % des CDD sont à temps partiel, soit un ordre de grandeur à peu près identique à celui du secteur privé. En revanche, seulement 24,3 % des salariées en CDI sont à temps partiel. Au total, 24,7 % des fonctionnaires sont à temps partiel, sensiblement moins que dans le secteur privé.

Parmi les non-salariées, 20,5 % seulement sont à temps partiel.

La distinction privé/public est inverse pour les hommes : ils sont proportionnellement plus nombreux dans le secteur public (6,7 %) que dans le secteur privé (5,2 %). L'écart entre la part des hommes et des femmes à temps partiel est donc un peu atténué dans le secteur public. Mais il reste élevé : 6,7 % au lieu de 24,7 %.

Tableau II.4 – Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel

Durée hebdomadaire moyenne de travail	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)	Part des femmes (en %)	En % de la population active féminine occupée
Moins de 15 heures	485	88	84,7	4,4
De 15 à 29 heures	1 750	377	82,3	15,8
30 heures ou plus	1 023	217	82,5	9,2
Inconnue	55	39	58,1	0,5
Ensemble	3 313	721	82,1	29,8

Champ : population active occupée au sens du BIT, à temps partiel.

Lecture : en moyenne en 2003, 485 000 femmes ont un emploi à temps partiel, dont la durée hebdomadaire est inférieure à 15 heures, contre 88 000 hommes. Les femmes occupent 84,7 % des emplois à temps partiel de moins de 15 heures hebdomadaires. 4,4 % des femmes en emploi ont un emploi à temps partiel dont la durée hebdomadaire est strictement inférieure à 15 heures.

Source : INSEE, enquête emploi 2003.

52,8 % des femmes à temps partiel travaillent entre 15 et 29 heures et 30,9 % travaillent plus de 30 heures ; 14,6 % ont une durée de travail inférieure à 15 heures. Elles sont ainsi près de 500 000, soit 4,4 % de la population active féminine occupée, à avoir des horaires très courts.

En comparaison, les hommes à temps partiel sont particulièrement peu nombreux à avoir des durées courtes : c'est le cas de seulement 1,2 % d'entre eux, soit 0,7 % de la population active masculine occupée. Ils sont, il est vrai, peu nombreux dans l'ensemble à travailler à temps partiel : 5,4 % des actifs occupés.

Tableau II.5 – Proportion des salariés à temps partiel parmi les salariés de 15 à 64 ans en Europe

Classement des pays par ordre croissant du temps partiel chez les femmes en 2002 (en % du total des emplois)

	1992			2002		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Grèce	4,5	2,6	8,1	4,5	2,3	8,1
Portugal	7,2	4,1	11,1	11,2	7,0	16,3
Italie	5,5 ¹	2,51	11,2 ¹	8,6	3,5	16,9
Espagne	6,0	2,2	13,8	7,9	2,5	16,7
Finlande	10,4	7,3	13,7	12,8	8,3	17,5
Luxembourg	6,5	1,0	16,2	10,6	2,0	24,6
France	13,1	3,8	25,2	16,1	5,1	29,4
Irlande	9,1	3,8	18,7	16,5	6,5	30,4
Danemark	23,0	10,7	37,1	20,0	11,1	30,3
Suède	20,5 ¹	6,8 ¹	36,0 ¹	21,5	11,1	33,1
UE 15	14,8	4,2	28,8	18,1	6,5	33,5
Autriche	12,6 ²	3,6 ²	24,5 ²	20,2	5,7	37,5
Belgique	12,7	2,3	28,9	19,1	5,6	37,4
Allemagne	14,5	2,7	30,9	21,4	5,2	39,5
Royaume-Uni	22,9	6,3	43,8	24,9	9,4	43,9
Pays-Bas	34,8	15,2	64,4	43,8	21,2	73,1

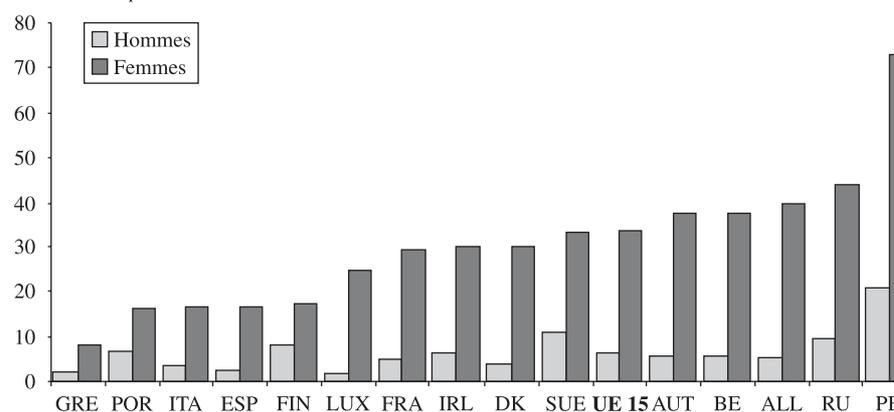
1. 1993.

2. 1994.

Source : Eurostat, EFT.

Graphique II.1 – Proportion des salariés à temps partiel en 2002

En % de l'emploi total



Note : les pays sont classés par ordre croissant du temps partiel des femmes.

Source : Eurostat, EFT.

Les catégories de temps partiel

Tableau II.6 – Catégories de temps partiel

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	%	Milliers	%	Milliers	%	Milliers
Temps partiel :						
« d'embauche »	70	330	49	1 373	52	1 703
« choix enfants »	6	23	34	870	30	893
« choix autre »	24	117	17	470	18	587
Total	100	470	100	2 713	100	3 183

Source : Bué (2002), d'après : INSEE, enquête emploi du temps 1998.

Tableau II.7 – Caractéristiques des femmes à temps partiel selon la catégorie (en %)

	Temps complet	Temps partiel		
		d'embauche	choisi pour enfants	choisi pour autre raison
Contrat à durée indéterminée	82	60	89	84
N'étaient pas au même poste l'année précédente	9	17	4	7
Recherchent un autre emploi	9	29	6	11
Sont salariées du public	39	30	49	40
Ont moins de 35 ans	36	40	28	18
Ont de 35 à 55 ans	58	51	70	59
N'ont pas d'enfant	40	32	4	54
Ont au moins trois enfants	8	14	22	ns
Ont au moins un enfant de moins de trois ans	8	6	16	ns

Lecture : sur 100 femmes à temps complet, 82 sont en contrat à durée indéterminée, sur 100 femmes à temps partiel « d'embauche », 60 sont en contrat à durée indéterminée.

Source : Bué (2002), d'après : INSEE, enquête emploi du temps 1998.

Tableau II.8 – Catégories du temps partiel et choix des horaires

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	%	Milliers	%	Milliers	%	Milliers
Temps partiel :						
TP « embauche » – horaires imposés	51	233	36	1 016	39	1 249
TP « embauche » – horaires choisis	20	96	13	356	13	452
TP « choisi » – horaires imposés	11	47	18	450	17	497
TP « choisi » – horaires choisis	18	93	33	892	31	985
Total	100	469	100	2 714	100	3 183

Source : Bué (2002), d'après : INSEE, enquête emploi du temps 1998.

Temps partiel « choisi » ou contraint ?

Tableau II.9 – Personnes qui travaillent à temps partiel et qui souhaiteraient travailler davantage (en %)

	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	43,3	49,4	49,4	50,7	50,9
Femmes	40,4	44,5	43,3	45,2	45,9
Ensemble	42,0	47,2	46,7	48,2	48,6

Source : INSEE, enquête permanente sur les conditions de vie des ménages d'octobre.

Tableau II.10 – Temps partiel et temps partiel contraint des salariés par sexe

Part des personnes employées à temps partiel qui souhaitent travailler davantage (en %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2002 EEC	2003 EEC
Part du temps partiel							
Hommes	5,8	5,8	5,6	5,1	5,1	5,5	5,5
Femmes	32,3	32,2	31,6	31,0	30,2	31,0	30,7
Ensemble	18,1	18,1	17,7	17,1	16,9	17,4	17,3
Part du temps partiel contraint dans le temps partiel							
Hommes	55,1	50,0	51,0	44,6	41,2	35,6	32,9
Femmes	37,1	35,2	34,6	32,7	31,0	27,6	27,7
Ensemble	40,2	37,7	37,3	34,6	32,7	29,0	28,6

Concept : le temps partiel contraint concerne les personnes travaillant à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage, qu'elles recherchent ou non un autre emploi. C'est une partie du sous-emploi au sens du BIT.

Lecture : en 2003, en moyenne annuelle, 30,7 % des femmes salariées travaillent à temps partiel. Parmi celles-ci, 27,7 % souhaiteraient travailler davantage.

Champ : emploi salarié BIT.

Source : INSEE, enquêtes emploi annuelles 1998-2002, en continu 2002-2003, traitement DARES.

Tableau II.11 – Demandeurs d'emploi à temps plein et à temps partiel (demandeurs d'emploi recherchant un CDI) (fin juin 2004)

	DEFM à temps partiel (2 + 7)	DEFM à temps plein (1 + 6)	Ensemble	Part des DEFM à temps partiel, en %
Hommes	80 149	1 416 084	1 496 233	5,4
dont 25-49 ans	45 550	965 173	1 010 723	4,5
Femmes	432 486	1 346 978	1 779 464	24,3
dont 25-49 ans	301 677	938 230	1 239 907	24,3

Sources : ANPE, DARES.

Tableau II.12 – Taux de sous-emploi parmi les actifs occupés à temps partiel selon la catégorie socioprofessionnelle en 2003

	Taux de sous-emploi ¹ (en %)		Effectifs (en milliers)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agriculteur	3,5	3,4	2	1
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	13,2	20,3	11	6
Cadre et profession intellectuelle supérieure	16,5	18,8	38	19
Profession intermédiaire	16,2	29,0	97	42
Employé	31,3	41,2	639	67
Ouvrier	36,0	37,4	103	85
Ensemble	26,9	30,7	890	221

1. Proportion d'actifs occupés à temps partiel recherchant un emploi pour travailler davantage (à temps partiel ou à temps complet) ou souhaitant travailler davantage, mais ne recherchant pas d'autre emploi.

Source : INSEE, enquête emploi 2003.

Tableau II.13 – Proportion de femmes à temps partiel selon l'activité (en milliers et %)

	Nombre de femmes	% à temps partiel	Nombre de temps partiel
Services personnels et domestiques	725,2	55,8	404,7
Hôtels et restaurants	378,6	37,7	142,7
Commerce de détail	978,7	36,7	359,2
Santé et action sociale	1 908,0	33,6	641,1
Administrations publiques	1 093,9	27,7	303,0
Éducation	1 199,2	26,2	263,8
Ensemble des secteurs	10 838,3	29,7	3 219,0

Source : INSEE, enquête emploi mars 2002.

Temps partiels et horaires atypiques

Tableau II.14 – Caractéristiques des horaires des salariées à temps complet et temps partiel (en pourcentage)

	Temps complets	Temps partiel...		
		d'embauche	choisi pour enfants	choisi pour autre raison
Horaires déterminés par l'entreprise	62	72	47	56
Connaissent leurs horaires moins d'un mois à l'avance	26	33	18	25
Ont pu choisir la répartition de leurs horaires	*	26	69	61
Travaillent le samedi	51	54	42	54
Travaillent le dimanche	26	21	22	25
Ne travaillent jamais le mercredi	5	17	36	17
Peuvent s'absenter du travail sans difficulté	21	17	26	ns
Peuvent choisir les dates de leurs vacances	45	45	66	47

* Question non posée aux salariés à temps complet.

Source : Bué (2002), d'après : enquête emploi du temps, INSEE, 1998.

Tableau II.15 – Proportion de salariés en horaires atypiques (en %)

	Hommes	Femmes
Les formes « visibles » des horaires atypiques		
Travail de nuit	20,4	6,4
Travail le samedi	49,1	45,1
Travail le dimanche	27,0	22,5
Horaire habituel supérieur à 40 h	28,6	14,7
Horaires de fin de travail après 19 h 30	14,3	11,8
Les formes invisibles des horaires atypiques		
Proportion de salariés qui ne peuvent modifier leurs horaires en cas d'imprévu	39,6	43,2
Absence de repos de 48 h consécutifs	19,1	22,8
Travail plus d'un samedi sur 3	26,2	32,2
Travail plus d'un dimanche sur 3	12,2	12,7
Impossibilité d'interrompre le travail	25,4	32,2
Coupure supérieure à 3 h	2,6	5,0

Source : enquête emploi, supplément conditions de travail 1998, repris de Silvera (2004).

Chapitre III

**Avant le travail,
l'école et
l'orientation**

Il devient banal de souligner la situation paradoxale des filles et des femmes : elles réalisent en moyenne de meilleurs parcours scolaires et elles sont, en moyenne, en plus grande difficulté sur le marché du travail. La moins bonne situation des femmes sur le marché du travail en termes d'inégalités, de fragilités et de précarité, trouve certaines de ses causes en amont, au cours de la fabrication des trajectoires scolaires.

La meilleure réussite scolaire des filles : oui...

Depuis les travaux de la sociologie de l'éducation, parus au tout début des années 90 (Duru-Bellat, 1990 ; Baudelot et Establet, 1992), on sait que les filles réalisent des parcours scolaires en moyenne plus rapides et plus longs que les garçons, avec des taux de réussite aux examens plus élevés. Au plan quantitatif, on constate de fait une meilleure réussite scolaire des filles. Dès la classe de 3^e, les filles représentent 53 % des élèves. À ce niveau, un quart des filles accusent une année de retard, pour un tiers des garçons. Ensuite, elles sont plus nombreuses à entrer en 2^{de} générale et technologique (67 % pour 56 %), et s'orientent moins vers les filières de CAP/BEP¹ (22 % pour 31 %).

L'histoire nous montre que les filles ont récupéré assez vite leur exclusion de l'enseignement secondaire (jusqu'en 1880) et surtout de l'accès au bac et aux études supérieures (jusqu'en 1924). Comme le rappelle Chauvel (2004), la génération née en 1927 comptait 9,7 % de bachelières, celle née en 1977, 70 %.

À la fin des années 60, il y a autant de bachelières que de bacheliers et, jusqu'à ces dernières années, la surreprésentation des filles n'a cessé d'augmenter. À l'heure actuelle, l'écart entre les filles et les garçons se maintient avec, pour toutes filières et toutes séries de bacs confondues, une proportion de filles parmi les admis de 54,2 % (Briffaux, 2004). Les résultats du bac de 2003 (Briffaux, 2004) montrent également que

(1) Certificat d'aptitude professionnel/brevet d'enseignement professionnel.

62,9 % des jeunes d'une génération ont obtenu un bac, mais c'est 71 % des filles et 56 % des garçons. On peut également rappeler que les filles affichent des taux de réussite aux examens supérieurs à ceux des garçons. Si l'on reprend le cas du bac, sur l'ensemble des filières en 2003, le taux de réussite pour les filles est de 82,3 %, celui des garçons de 77,6 %. Ce différentiel est vérifié pour toutes les séries (sauf deux) y compris pour la série S² et la série STI³.

Enfin, on retrouve sans surprise, une surreprésentation des filles à l'université avec, sur l'ensemble des trois cycles, une proportion de 56,4 %. Dans la tranche 25-34 ans, les filles sont plus nombreuses que les garçons à obtenir un bac ou brevet professionnel (22,4 % pour 20,1 %) un diplôme de niveau bac + 2 (21,4 % pour 16,4 %), un diplôme supérieur (23,6 % pour 16,7 %) [INSEE, 2004a].

... mais une forte division sexuée des choix d'orientation...

Si l'on s'intéresse par ailleurs à des aspects plus qualitatifs des parcours scolaires et de formation, c'est-à-dire aux contenus des filières empruntées par les filles et les garçons, on observe que, dès que l'offre de formation se diversifie, les deux sexes ont tendance à se séparer.

À tous les paliers d'orientation, cette ligne de partage différencie, d'une part, les filières tertiaires, sociales, littéraires où les filles sont très majoritaires et, d'autre part, les filières techniques, industrielles et scientifiques où les garçons sont les plus nombreux. Ainsi, par exemple, quand elles sont orientées dans l'enseignement professionnel court, 88 % des filles choisissent les filières de services et ne sont que 12 % à aller dans les domaines de la production qui attirent par ailleurs 77,4 % des garçons. Les filles sont toujours très minoritaires (autour de 28 %) dans les filières scientifiques prestigieuses : classes préparatoires aux grandes écoles, écoles d'ingénieur.

Quand on regarde de près les flux d'orientation des filles et des garçons, que ce soit en fin de 3^e ou de seconde, on peut remarquer que l'extrême surreprésentation de l'un des deux sexes dans une filière, 80 % ou plus de présence d'un des deux sexes, s'explique plus par la « désertion » soit des garçons soit des filles de ces filières, que par une extrême concentration des choix d'un des deux sexes. Par exemple, si les filles représentent 83 % des élèves de 1^{re} L⁴, ce n'est pas parce qu'elles choisissent massivement cette filière : dans l'ensemble des filles qui entrent en 1^{res} générales, 27 % s'orientent ainsi (alors qu'elles sont 40,4 % à choisir S) ; en revanche, seulement 7,7 % des garçons choisissent L. Même chose pour la filière SMS⁵, qui comprend 96 % de filles parce qu'elle n'est

- (2) Scientifique.
- (3) Sciences et techniques industrielles.
- (4) Littéraire.
- (5) Sciences médico-sociales.

choisie que par 0,6 % de garçons. Le phénomène inverse s'observe pour la série STI choisie seulement par... 4,3 % des filles. La filière S, filière la plus sélective, passage obligé pour conserver le plus longtemps possible l'éventail de choix le plus grand et pour accéder aux formations et professions les plus prestigieuses, présente une situation particulière. Parmi toutes les filières, c'est celle qui recueille le plus grand nombre de choix. Cela est dû au comportement d'orientation des garçons : 68,7 % de ceux qui entrent en 1^{re} générale sont en section S.

Ainsi, la division sexuée de l'orientation résulte à la fois de choix concentrés d'un des deux sexes mais aussi de rejets marqués de la part de l'autre sexe. Certains champs de savoirs et de compétences (notamment littéraire, médico-social et technique industriel) sont objet d'attrait pour un sexe et de rejet pour l'autre.

On retrouve ces clivages en termes de professions envisagées par les filles et les garçons de 15 ans (Djider *et alii*, 2003) : les filles portent plus souvent leur choix sur les métiers « littéraires » (avocates, psychologues, journalistes) que les garçons (13 % pour les filles contre 5 % pour les garçons). Les professions de médecins ou d'enseignants les attirent aussi davantage (respectivement 10 et 15 % parmi les filles, contre 3 et 6 % pour les garçons). En revanche, peu d'entre elles envisagent d'être ingénieures ou informaticiennes (4 % pour 17 % des garçons).

Nombre de travaux sociologiques ont tenté d'expliquer cette orientation différenciée des filles et des garçons par les représentations à l'œuvre des rôles sociaux de sexe et du travail. Les travaux de Barrie Thorne (1993) et de Sandra Acker (1994) ont montré que les cursus scolaires choisis par les filles, dans une apparente neutralité de l'institution scolaire, résultent en fait des différentes pressions sociales (Guionnet et Neveu, 2004). Ceci engendre selon Christian Baudelot et Roger Establet (1992), une autosélection des filles dans les filières scientifiques. Marie Duru-Bellat (1990) explique qu'elles font ainsi un choix rationnel. Anticipant très tôt leur avenir professionnel, elles ont conscience que la réussite scolaire est indispensable mais ont intégré leurs futures contraintes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale pour leur choix d'orientation (Establet, 2003). Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry (2000) ont, de leur côté, constaté que la présence dans l'entourage d'une femme ayant choisi une filière scientifique favorise très fortement les choix d'orientation atypiques. Et les filles qui ont choisi ces filières à dominante masculine, même si elles ne tirent pas de leur carrière scolaire les mêmes bénéfices que les hommes, ont une bien meilleure réussite professionnelle que celles qui ont fait des choix scolaires plus traditionnels (Couppié et Épiphané, 2001).

Plus globalement, une comparaison mondiale établie par Roger Establet (2003) signale qu'il existe une corrélation positive entre le taux d'accès des filles et la discrimination des filières, ce qui pourrait faire écho aux conclusions d'Anne-Marie Daune-Richard (2001) : « Aux hommes, la technique, les qualifications bien définies de l'industrie et les propédeutiques au pouvoir ; aux femmes, la relation personnelle, quasi privative, les

formations aux qualifications moins définies du tertiaire et de bien moindres garanties pour percer “le plafond de verre” du pouvoir. »

... qui n'assurent pas une égale qualité de l'insertion et du positionnement professionnels

Si pour qualifier la réussite scolaire on ne se limite pas aux indicateurs de vitesse de parcours, de taux de réussite aux examens et de niveau de diplôme atteint, mais qu'on y introduit, ce qui paraît logique, la qualité de l'insertion professionnelle, alors la situation des filles est moins brillante. On sait notamment que le chômage des moins de 25 ans est important et résistant et que la majorité de ces jeunes chômeurs sont des filles. Dans une génération étudiée par le CEREQ⁶, 67 % des jeunes en non-emploi chronique sont des filles (Mora, 2004). En effet, en 2001, le CEREQ a mené une enquête « Génération 98 », sur les conditions d'insertion et les premières années de la vie active, auprès d'un échantillon de 54 000 jeunes, trois ans après leur sortie de formation initiale (en 1998), à tous les niveaux de formation et dans toutes les spécialités (CEREQ, 2001). Les données qui suivent sont issues de cette enquête.

Pour l'ensemble de cet échantillon (à tous les niveaux de formation et dans toutes les spécialités), le taux de chômage des jeunes femmes est de 4 points supérieur à celui des jeunes hommes (13 % pour 9 %). Les trajectoires de chômage persistant sont une fois et demie plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes. Depuis le même type d'enquête menée sur la génération « 92 », les écarts entre sexes se sont accentués. Les hommes sont moins concernés qu'avant par le chômage de très longue durée alors que les femmes le sont plus, en particulier quand elles sont sorties au niveau CAP/BEP (Epiphane *et alii*, 2001). Si le taux de chômage diminue pour les deux sexes avec l'élévation du niveau de diplôme, il reste quasi systématiquement supérieur pour les filles. Les écarts filles/garçons les plus grands s'observent chez les jeunes non qualifiés (14 points), non diplômés des niveaux CAP/BEP (15 points) et bac (9 points). Ils restent très importants chez les titulaires d'un CAP/BEP (11 points).

Effets des types de filières suivies : le tertiaire moins rentable et le conservatisme du marché du travail

Des niveaux CAP/BEP aux niveaux DUT/BTS⁷, le taux de chômage est plus élevé pour la filière tertiaire (où les filles sont en majorité) qu'industrielle (où les filles sont peu nombreuses). Comme on l'a souligné ci-dessus, les filles sorties avec un CAP/BEP subissent un chômage de longue durée en augmentation et plus fort que les garçons. L'orientation

(6) Centre d'études et de recherches sur les emplois et les qualifications.

(7) Diplôme universitaire de technologie. Brevet de technicien[ne] supérieur[e].

la plus souvent tertiaire de leur formation et la concurrence accrue des diplômés de niveau plus élevé peut expliquer cette augmentation. Les filles titulaires d'un CAP/BEP de secrétariat suivent deux fois plus souvent une trajectoire de chômage que les garçons sortant au même niveau d'une formation de mécanique automobile. On retrouve également l'effet différentiel entre tertiaire et industriel sur le statut de l'emploi occupé : par rapport aux titulaires d'un diplôme industriel, les titulaires d'un diplôme tertiaire sont plus nombreux, il faudrait dire plus nombreuses, à être en CDD, à temps partiel, ou en emplois aidés.

Pour les formations universitaires, des différences de même sens s'établissent entre, d'une part, les filières lettres et sciences humaines (composées de 70 % d'étudiantes en moyenne), et les mathématiques, sciences et technique, d'autre part, où les filles représentent autour de 30 % des effectifs.

On voit donc que les domaines de formation ne sont pas équivalents du point de vue de la qualité de l'insertion professionnelle même si on y a réalisé un bon parcours et que ce sont les domaines les plus investis par les filles qui se révèlent les moins efficaces. On peut donc penser que ce sont leur choix d'orientation qui exposent (voire prédisposent) plus les femmes au chômage, à la précarité. C'est en bonne partie vrai, mais on relève aussi d'autres phénomènes qui relèvent des discriminations produites par le marché du travail. Par exemple, au niveau CAP/BEP, où l'écart de taux de chômage entre tertiaire et industriel est le plus marqué, les filles sortant des spécialités industrielles au cours des cinq années suivant l'obtention de leur diplôme, sont plus au chômage et plus dans des temps partiels contraints que les garçons issus de ces mêmes spécialités (Couppié et Epiphane, 2001). À l'« effet filière » se combine un « effet sexe » (Maruani, 2000 ; Couppié et Epiphane, 2004) : les filières à majorité de filles sont moins rentables et, quand les filles sont passées par les filières « masculines » plus rentables, elles ne sont pas traitées de manière équitable.

Quand la maternité se substitue au projet de formation

Sortir de l'école sans diplôme, c'est s'exposer à des risques de précarité, surtout quand cette sortie se fait au niveau V, V bis et VI (Bordigoni, 2001). À ces niveaux et à ces âges, les différences entre filles et garçons, se jouent autour d'un autre axe, celui de la vie personnelle et en particulier de la vie en couple et de la maternité. Effectivement, les jeunes en situation précaire sont souvent des jeunes femmes cherchant à retourner sur le marché du travail après une maternité, mais sans plus de qualification qu'à leur sortie du système scolaire. Leur dépendance à l'égard du conjoint ou compagnon les expose socialement au risque d'exclusion s'il y a rupture du couple. Ainsi, leur meilleure insertion sociale comparée aux garçons dans la même situation, très souvent accompagnée d'un retrait

temporaire du marché du travail, reporte pour certaines de quelques années les risques d'exclusion. Les jeunes garçons sans diplôme n'ont pas ce « recours matrimonial » du fait des principes de différences d'âge, de formation et de statut dans l'emploi toujours prégnants dans notre société, dans la composition des couples.

Même si le phénomène des maternités précoces, environ 0,8 % des grossesses par an, a nettement diminué en France depuis les années 80 (baisse de 36 % entre 1980 et 1997), on peut en évoquer les conséquences socio-économiques pour ces jeunes filles, d'autant que la proportion (14 %) de mères de moins de 16 ans, elle, a augmenté de 4 % en dix ans (Daguerre et Nativel, 2004). La première des conséquences est l'interruption de la scolarité et le risque de précarité, voire d'exclusion. Si l'on compare la situation des mères de 15-19 ans à celles de 20-29 ans, on constate que la précocité de la maternité a des effets importants sur la scolarité et l'emploi : 62 % des mères précoces ont un niveau d'éducation inférieur au bac, (contre 24 % des mères plus âgées) ; 61 % sont sans emploi (contre 35 %) ; elles sont 51 % à avoir des revenus situés dans la tranche inférieure (contre 18 % des mères plus âgées).

Les données de l'enquête « Génération 98 », confirment les différences entre les femmes et les hommes dans les situations familiales, mais surtout soulignent les différences d'impact sur la situation professionnelle selon le sexe. Trois ans après la fin de leurs études, 54 % des garçons habitent chez leurs parents pour 32 % des filles. Celles-ci sont 46 % à vivre en couple (pour 24 % des garçons), et 18 % à être mères pour 7 % des garçons. Ce sont surtout les jeunes femmes non qualifiées et non diplômées qui sont déjà mères.

Quels sont les effets de la maternité ou de la paternité sur la situation professionnelle ? Les jeunes mères sont plus au chômage, plus en inactivité que les jeunes femmes sans enfant et les jeunes hommes sans enfant. La différence la plus importante est avec les jeunes hommes qui ont un enfant. Ces derniers sont de loin ceux qui sont le plus en emploi, même comparés aux autres jeunes hommes. Être père est un plus sur le marché du travail car, toutes choses étant égales par ailleurs, les représentations sociales accordent encore de nos jours au travail de l'homme une importance liée aux rôles masculins, notamment savoir et pouvoir économiquement faire vivre sa famille.

L'orientation : un instrument du genre

On vient de le voir : la situation des filles dans les premières années de l'entrée dans la vie active est en moyenne plus chaotique, plus fragile que celle des garçons. Il y a très clairement un effet des types d'orientation empruntés majoritairement par les filles. Il y a aussi des

discriminations produites par le marché du travail à l'égard des jeunes femmes, par exemple quand elles sont dotées d'un CAP/BEP industriel. Tout cela limite les effets de l'égalisation scolaire entre les filles et les garçons. Comme le souligne Louis Chauvel (2004) : « La révolution en matière scolaire va de pair avec un conservatisme certain de la structure sociale. »

Ce qui fait le fondement de la division sexuée du travail, des compétences, des savoirs et donc de l'orientation, est ancré dans la représentation sociale et individuelle que l'on a des femmes et des hommes, c'est-à-dire du féminin/masculin et des rôles de sexe. Les rôles de sexe définissent les modèles de la féminité et de la masculinité dans une culture donnée à une époque donnée, et sont relatifs à la fois aux traits psychologiques et aux comportements (ce que doit être, et faire un garçon, une fille, un homme, une femme), mais aussi aux rôles sociaux et activités (notamment professionnels) réservés à l'un ou l'autre sexe (Marro, 1998 ; Méda, 2001 ; Marro et Vouillot, 2004 ; Vouillot et Steinbruckner, 2004).

Ainsi, à la source de la division sexuée de l'orientation et des discriminations du marché du travail qui fragilisent les femmes, agit un pilote efficace : le système du féminin/masculin. Celui-ci définit le contenu des représentations sociales que nous avons des deux sexes tant au plan psychologique et comportemental, que des activités, rôles et fonctions qu'ils peuvent tenir. Ainsi, il oriente nos attentes, nos lectures et réactions vis-à-vis des conduites des filles et des garçons, des femmes et des hommes. Mais ce système influence aussi notre construction personnelle. Par notre éducation, par nos différents modes et contextes de socialisation, nous nous construisons en « tant que fille ou garçon, femme ou homme », en apportant par nos conduites les réponses « attendues » aux prescriptions sociales faites à notre catégorie de sexe (biologique). Ainsi notre identité est sexuée, mais cette construction est continue tout au long de la vie, jamais complètement assurée, toujours dans le besoin d'affirmation et de confirmation (Vouillot, 2002).

Pourquoi la division sexuée de l'orientation est-elle résistante ?

L'orientation scolaire et professionnelle est un enjeu social et économique, et donc politique, pour toute société, mais c'est également un enjeu personnel et identitaire pour les sujets, qu'ils choisissent ou subissent leur orientation. À travers son choix d'orientation, l'individu montre l'image qu'il a de lui-même et comment il envisage son devenir. Il s'expose au regard des autres et, donc, à leur jugement. En outre, comme les filières scolaires sont très hiérarchisées, à travers son projet, l'individu affiche son niveau d'aspiration, donc ce qu'il pense valoir. C'est pour cela, on l'a vu, que certaines jeunes filles trouvent dans la maternité un « substitut » plus valorisant que le projet de formation auquel elles se destinaient.

Elles ont le sentiment d'accéder à « un statut et une reconnaissance sociale compensant un manque de perspectives professionnelles » (Le Van, 1998).

Faire un projet d'orientation scolaire et professionnelle, c'est, au sens étymologique, « jeter quelque chose devant soi », jeter une image de soi, envisager une forme identitaire que l'on souhaite réaliser, ou que l'on va essayer de réaliser, parfois pour éviter une image de soi que l'on veut éviter. On trouve, par exemple, des filles dans des filières techniques industrielles qui refusent les filières traditionnellement occupées par des filles, certaines allant jusqu'à un rejet des milieux « féminins ».

L'individu projette donc une image de soi possible dans des espaces – filières, professions – mais ces espaces ne sont pas désincarnés, ils sont occupés par des personnes qui suivent ces filières ou exercent ces professions. La personne qui aspire à y entrer compare, plus ou moins consciemment, l'image qu'elle se fait d'elle-même à celle qu'elle a de personnes types s'y trouvant déjà. Pour que le projet puisse être retenu ou réalisé, il faut une relative proximité entre ces deux images : celle que le sujet se fait de lui et celle qu'il se fait des gens fréquentant la filière ou exerçant la profession envisagée.

Or, ces images (de soi et des personnes types) ne sont pas « au neutre ». C'est en tant que fille ou garçon que les sujets se projettent dans un avenir scolaire et professionnel, lui-même défini en termes de filières/métiers « masculins » ou « féminins ». Ainsi les filles sont plutôt attirées par les filières et les professions « de filles » à travers lesquelles elles prouvent leur féminité et les garçons affirment, confirment leur masculinité en se choisissant des filières et professions « de garçons ». L'orientation est une conduite anticipatrice. L'orientation est sexuée parce qu'il y a une division sexuée du travail (et non l'inverse) et partant, cette conduite contribue à maintenir la division sexuée du travail.

L'orientation sert donc au sujet à se faire reconnaître. Nous avons un besoin « vital » de reconnaissance mutuelle. Selon Honneth (2000), trois facteurs essentiels contribuent à cette reconnaissance : le droit, l'amour et l'estime sociale. Par ses choix d'orientation, l'individu tente de s'assurer une reconnaissance et une estime sociales, fonction de la valeur sociale accordée à son projet en termes de prestige mais aussi de convenance quant au sexe.

Notre système scolaire est conçu de telle manière que les filières décident de la suite des études et des professions auxquelles on peut prétendre. Les premiers choix d'orientation sont donc déterminants et ils s'opèrent dès la classe de troisième. Or à l'adolescence, certaines tâches développementales sont plus importantes que les choix d'orientation qui sont des réponses à la pression des adultes et d'un système. L'adolescent[e] doit passer du statut de l'enfant à celui du jeune adulte, apporter un certain nombre de preuves, à lui-même et aux autres, de ses capacités d'intégration et d'insertion sociales. Les adolescents[tes] peuvent être à fois « transgressifs/conformistes ». Transgressifs à l'égard des règles, normes imposées par les adultes, et conformistes vis-à-vis des modes de vie, mœurs de leur groupe de pairs. La conformité au groupe de pairs assure

l'intégration sociale. L'adolescent[e] est un être de groupe, voire de bande, de clan. Faire partie d'un groupe, est une marque de reconnaissance de la part des membres de ce groupe, et des membres d'autres groupes. Mais cette intégration se fait au prix de la conformité au groupe. À l'adolescence, garçons et filles ont un besoin d'être reconnus[es] par les membres de leur groupe de sexe et par ceux de l'autre groupe comme étant bien des « vraies » filles ou des « vrais » garçons, c'est-à-dire, des filles féminines ou des garçons masculins. Ils/elles cherchent donc à prouver et à se prouver par leurs comportements, intérêts, choix d'activités qu'ils/elles sont, comme le dit Gaïd Le Maner-Idrissi (1997), « des membres compétents de leur culture de sexe ».

C'est à cette période de l'adolescence que l'on demande aux jeunes de faire des premiers choix d'orientation, dont certains notamment pour ceux et celles qui entrent à 15-16 ans dans la voie professionnelle courte, les engagent précocement dans des rôles professionnels. Les choix d'orientation, on l'a vu, impliquent une projection de soi, d'une forme identitaire. Dans les choix d'orientation, il y a donc enjeu et mise en jeu de l'identité. Si ces choix sont encore le plus souvent sexués, c'est parce qu'ils sont « instrumentalisés » par la nécessité d'affirmation identitaire en tant que fille ou garçon, femme ou homme. Ils servent à la construction et à l'affirmation de l'identité sexuée et sont utilisés comme preuve d'appartenance à sa catégorie de sexe (Vouillot, 2002). Autrement dit, dans cette logique, les filles se choisissent des formations/professions étiquetées « féminines » et les garçons des formations/professions étiquetées « masculines ». Pour montrer que l'on est une fille normale « féminine » reconnue comme telle par les garçons et les filles, ou garçon normal « masculin » reconnu comme tel par les filles et les garçons, on fait ce que font les membres de votre groupe de sexe ou du moins on ne s'en éloigne pas trop. On transgresse peu les normes et rôles de sexe, cela conforte l'intégration sociale entre pairs à un âge où la reconnaissance par la séduction et l'amour devient un moteur important de sa vie. C'est sans doute pour cela que les choix d'orientation, parce qu'ils engagent l'image et l'avenir de l'adolescent[e], demeurent encore fortement sexués.

Synthèse

Malgré leurs bons résultats scolaires, les filles ont plus de difficultés que les garçons tant au moment de l'insertion que durant leur parcours professionnels. Les filles ont en moyenne des parcours scolaires plus rapides et plus longs que les garçons.

En 3^e, les filles représentent 53 % des élèves. À ce niveau, 1/3 des garçons a au moins une année de retard pour 1/4 des filles. Les filles sont plus nombreuses et plus jeunes à entrer en 2^{de} générale et technologique (67 % des filles pour 56 % des garçons).

À la session du bac 2003, les filles représentent 54,2 % des bacheliers. C'est 71 % des filles d'une génération qui obtiennent le bac pour 56 % des garçons. Les filles ont un taux de réussite au bac supérieur à celui des garçons (82,3 % pour 77,6 %).

Les filles sont plus nombreuses que les garçons à posséder un diplôme de niveau bac + 2 et des diplômes de niveau supérieur.

Mais ce palmarès scolaire ne protège pas les filles et les femmes des risques de chômage, des emplois précaires, de parcours professionnels qui peuvent être chaotiques. Sur la génération 98, trois ans après leur sortie de formation initiale, on constate que :

- le chômage des jeunes femmes est de 4 points supérieur à celui des jeunes hommes (tous niveaux et tous types de diplômes). Cet écart est de 11 points chez les titulaires d'un CAP/BEP ;
- 67 % des jeunes en non-emploi chronique sont des filles ;
- depuis la génération 92, les écarts entre filles et garçons se sont creusés : les jeunes hommes sont moins concernés par le chômage de très longue durée, les jeunes filles elles, le sont plus.

Ce paradoxe entre scolarité et situation sur le marché du travail tient en partie aux types d'orientation qu'elles « choisissent », à la place que certaines filles accordent à la formation et la qualification dans leur projet personnel, mais aussi aux discriminations du marché du travail au sein duquel la place des femmes n'a pas encore acquis toute sa légitimité. En effet, les filières dans lesquelles les filles se concentrent s'avèrent moins rentables : le taux de chômage est toujours plus élevé à l'issue des filières tertiaires qu'industrielles. Le tertiaire mène plus à des emplois aidés ou à durée déterminée, ainsi qu'au temps partiel.

Pour la plupart des filles, le projet professionnel se conjugue, voire se subordonne au projet personnel de vie de mère de famille. Pour certaines, la maternité peut se substituer au projet professionnel quand celui-ci s'avère peu désiré et peu attractif. La maternité de ces jeunes femmes juste après leur sortie de formation, ou à la place d'une formation, les expose très fortement au chômage (alors qu'à situation comparable la paternité protège les garçons).

En l'état actuel des représentations sociales du féminin/masculin, la mixité n'assure pas l'égalité, elle est même un bon miroir des discriminations sexuées. En effet, c'est au sortir des filières « mixtes » que les inégalités entre les sexes sont les plus fortes, que ce soit en termes de chômage, de travail à temps partiel contraint, d'accès à la fonction cadre et surtout de niveau de salaire.

Ces difficultés à s'envisager mais aussi à se faire admettre, reconnaître, notamment dans les fonctions ou domaines d'activités dont les femmes ont été longtemps exclues, procèdent en partie du système du féminin/masculin qui définit ce que doivent être et faire les filles, les femmes, les garçons, les hommes dans notre société. C'est en regard de ces modèles de la féminité et de la masculinité que nous nous construisons et que nous percevons les autres. Ainsi nos conduites, les rôles et activités que nous nous choisissons ainsi que les jugements et attentes que nous avons vis-à-vis des autres s'inscrivent et sont guidés par ce système de

représentation du féminin/masculin. Ces représentations influencent les attitudes et réactions à l'égard des filles et des garçons, des femmes et des hommes, des parents, des enseignants, des employeurs. Comme les rôles de sexe féminins et masculins sont non seulement très différenciés mais aussi pourvus d'une « valence différentielle ⁸ », cela induit toute une série de discriminations plus ou moins subtiles dans la manière de traiter les individus selon leur sexe, que ce soit dans la famille, à l'école et au travail.

Il faut donc mettre en question la prédominance du sexe et du genre dans toutes les sphères du social et provoquer la « désexuation » des rôles et activités en particulier domestiques et professionnels.

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

Il est urgent, au vu des conséquences de la division sexuée du travail et de l'orientation, de mettre en place des directives qui mettent cette question au centre des préoccupations de l'Éducation nationale, notamment en ce qui concerne les pratiques et les procédures d'orientation.

Il faut sensibiliser et former les acteurs du système éducatif à la question du genre et de ses effets sur les pratiques professionnelles de ces acteurs, et sur les trajectoires scolaires des élèves. L'objectif de mixité des filières et des formations professionnelles devrait être placé au cœur des missions de l'orientation et de ces pratiques. Il y a à développer des partenariats avec les parents sur la question de l'éducation et l'orientation des filles et des garçons et de ses conséquences en matière d'insertion professionnelle. Du côté des entreprises, il y a également à développer des sensibilisations et des partenariats sur la question du recrutement et de l'intégration des jeunes femmes issues de formations dites « masculines ».

Ces préconisations ont déjà été à maintes reprises énoncées. Elles figurent dans la convention interministérielle de 2000. On sait, car cela a été démontré, qu'il faut un affichage et un engagement des responsables politiques de l'éducation au niveau national et académique, qui soient visibles et inscrits dans la durée. C'est *la* condition pour enclencher une véritable dynamique qui se voudrait irréversible. Depuis la signature de la convention 2000, on n'a pas, par exemple, réussi à mettre en place dans tous les IUFM et les instituts de formations des conseillers d'orientation psychologues une formation consistante et obligatoire. Or, c'est l'un des leviers fondamentaux pour produire plus d'égalité entre les sexes à l'école puis au travail.

(8) Ce concept, proposé par Françoise Héritier en 1998, désigne à la fois « pouvoir d'un sexe sur l'autre et/ou valorisation de l'un, dévalorisation de l'autre... » La valence différentielle des sexes fait que le rapport masculin/féminin est construit sur le même type de modèle que celui de l'antériorité qui vaut supériorité et autorité, comme par exemple le modèle parent/enfant, aîné/cadet (Héritier, 2001).

Chapitre IV

**La place
des femmes
dans l'emploi
peu qualifié**

Les femmes sont majoritaires dans l'emploi peu qualifié ¹

Il y avait en France, en 2002, plus de cinq millions de salariés dits non qualifiés ², soit 22 % de l'emploi total. Les femmes représentaient 45 % de la population active mais 61 % des emplois non qualifiés. 30 % des femmes occupent des emplois non qualifiés. Dans les vingt dernières années, la catégorie des non qualifiés s'est fortement féminisée. Ces évolutions ont accompagné la recomposition de la catégorie : auparavant les postes non qualifiés étaient principalement occupés par des ouvriers, dans le secteur industriel. Aujourd'hui, elle est composée majoritairement d'employés (60 % des non qualifiés) travaillant dans les services, d'où l'augmentation de la présence des femmes, traditionnellement plus nombreuses dans ce secteur. Un chiffre permet de résumer ces tendances : les femmes représentent aujourd'hui 78 % des employés non qualifiés (ENQ).

Quelles sont les professions dites non qualifiées qui regroupent le plus de femmes ? En 2002, la profession la plus nombreuse est celle d'agents d'entretien, suivie des assistantes maternelles (qui représente 21 % des employés non qualifiés et dont les effectifs ont triplé en vingt ans) ; 99 % des emplois de cette profession sont occupés par des femmes. Viennent ensuite les employés administratifs de la fonction publique, puis les vendeurs (19 % des ENQ) dont les effectifs ont également crû mais dans une moindre mesure (tableau IV.1). Les professions qui ont connu les croissances les plus fortes sont les plus féminisées (tableau IV.2). Si la progression de l'emploi non qualifié a beaucoup concerné les femmes (deux tiers des 367 000 emplois supplémentaires créés entre 1992 et 2002 sont occupés par des femmes), la progression de l'emploi qualifié (+ 277 000 emplois) les a, elle, beaucoup moins concernées.

Par ailleurs, l'emploi féminin est resté sur l'ensemble de la période extrêmement concentré : 10 des 84 familles professionnelles (au sens de la DARES) regroupent plus de la moitié des emplois occupés ; à titre de comparaison, les 10 premières familles professionnelles occupées

(1) Ce chapitre s'appuie en très grande partie sur les analyses développées dans Méda et Vennat (dir.), 2005, et notamment sur les articles de Gadrey *et alii* ; Coutrot *et alii* ; Beduwé.

(2) Pour la définition de ce terme ambigü, voir Méda et Vennat, *op. cit.*

par les hommes ne regroupent que 30 % de leurs emplois. Dans toutes ces familles professionnelles, la part des femmes est élevée et les effectifs sont très importants (en moyenne 555 000 personnes). En 2002, au palmarès des métiers occupés par des femmes, les agents d'entretien constituent la famille professionnelle qui compte le plus de femmes, suivie par les enseignants, les assistantes maternelles, les secrétaires, et les employés administratifs de catégorie C de la fonction publique (tableau IV.3).

Les employés non qualifiés présentent des salaires et des conditions de travail très spécifiques

Le déplacement de l'emploi non qualifié vers le tertiaire n'a pas contribué à améliorer la qualité des emplois occupés par les femmes. Les salaires, les horaires de travail ainsi que les conditions de travail des employés des professions non qualifiées restent très spécifiques (Nicole Gadrey *et alii*, 2005). Si le salaire moyen des employés et ouvriers qualifiés est d'environ 10 % inférieur au salaire moyen, on atteint un niveau de 41 % pour les employés non qualifiés. C'est dans la catégorie des employés non qualifiés, qu'ils soient à temps complet ou partiel, que le salaire moyen horaire est le plus faible (tableau IV.4).

Le temps partiel

En 2002, le travail à temps partiel concerne plus du tiers des employés. Mais la part du travail à temps partiel est nettement plus forte chez les non-qualifiés (41 %) que chez les qualifiés (21 %). Chez les ouvriers, le phénomène est beaucoup plus limité (17 % de salariés à temps partiel pour les non-qualifiés et surtout 9 % pour les qualifiés). Dans les vingt dernières années, la part du travail à temps partiel dans la population active a progressé de 6 points. Cette hausse s'observe chez les ouvriers comme chez les employés, qu'ils soient qualifiés ou non qualifiés : + 13 points chez les ENQ, + 10 points chez les EQ, + 9 points chez les ONQ, + 7 points chez les OQ. La part des employés non qualifiés parmi les salariés à temps partiel est passée de 27 % en 1984 à 31 % en 2002. Les effectifs ont plus que doublé (652 000 en 1984 et 1 665 000 en 2002).

En 2002, trois secteurs (commerce, hôtellerie-restauration et services personnels et domestiques) regroupent 50 % des effectifs d'employés non qualifiés. Les ENQ du secteur des services personnels et domestiques ont des caractéristiques très marquées : ils sont très féminisés, la part du temps partiel y est élevée. En revanche, la part des jeunes est plus faible qu'ailleurs (tableau IV.5).

Les conditions de travail

Lorsque l'on examine les conditions de travail des employés non qualifiés, en comparaison avec celles des ouvriers non qualifiés (ONQ), on constate que ce sont surtout la disponibilité temporelle et les relations de travail qui sont très spécifiques, en particulier pour les employés de service en contact direct avec des clients ou des usagers. Ces phénomènes ne sont pas toujours bien pris en compte par les enquêtes existantes qui utilisent des critères de pénibilité du travail plus adaptés aux organisations industrielles.

Les employés non qualifiés déclarent plus fréquemment que les ouvriers non qualifiés des difficultés relationnelles avec leurs collègues, notamment dans le secteur de la restauration. Un des points les plus marquants est néanmoins la disponibilité temporelle, principal clivage entre les ouvriers non qualifiés (plutôt masculins) et les employés non qualifiés (plutôt féminins) : le travail du dimanche concerne près du tiers des employés non qualifiés (contre 15 % chez les ONQ), la variabilité des horaires est également plus forte chez les ENQ : 56 % des ENQ déclarent travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel. 40 % des ENQ n'ont pas deux jours de repos consécutifs.

Comme l'expliquent Nicole Gadrey *et alii* (in Méda et Vennat, 2005), à partir d'exploitations statistiques de l'enquête « Conditions de travail et d'entretiens qualitatifs », on observe chez les employés non qualifiés, notamment dans les métiers relationnels, une grande variété de formes de disponibilité temporelle.

La disponibilité « potentielle »

C'est une forme de disponibilité souvent exigée des salariés à temps partiel. Ceux-ci sont tenus de présenter (souvent à l'embauche, plus rarement régulièrement) une large gamme d'horaires possibles dans laquelle l'employeur puisera en fonction des contraintes. Un salarié de la restauration explique ainsi qu'au moment de son recrutement son employeur lui a demandé un horaire hebdomadaire potentiel de 60 heures pour constituer *in fine* un emploi du temps de 20 heures. Lorsque cette forme de disponibilité potentielle n'est pas simplement exigée à l'embauche mais est une forme de gestion quotidienne des emplois, on peut l'assimiler à une « astreinte », mais elle n'est jamais évoquée comme telle par les employeurs.

Les coupures

La gestion des temps de travail par les coupures est fréquente dans l'hôtellerie-restauration comme chez les aides à domicile. Les coupures ont des incidences sur le temps de présence du salarié sur son lieu de travail. D'une durée comprise entre deux et quatre heures, celles-ci sont souvent insuffisantes pour permettre au salarié de rentrer chez lui ³. Que ce

(3) Du fait des temps de transport mais aussi du temps qu'il faut pour se changer, pour se « sentir propre », etc.

soit dans la restauration rapide ou dans les cafétérias, les salariés ont ainsi le sentiment paradoxal de donner leur vie à leur travail tout en étant à temps partiel.

Le travail morcelé

C'est le cas du travail d'une grande majorité d'aides à domicile. Celles-ci (car il s'agit presque toujours de femmes) vont au domicile de trois ou quatre personnes âgées chaque jour, voire davantage. Le raccourcissement des séquences de travail évoquées conjointement par les salariés et les employeurs du secteur de l'aide à domicile renforce les contraintes liées aux horaires morcelés. Ainsi une salariée explique que son horaire hebdomadaire est de trente-quatre heures. Il est divisé en dix-sept séquences de travail et elle intervient chez onze personnes. L'horaire comporte sept séquences d'une heure qui ont toutes lieu, soit tôt le matin, soit tard le soir pour permettre le lever et le coucher de personnes dépendantes.

L'imprévisibilité extrême

Le caractère variable des horaires donne souvent le sentiment aux salariés qu'ils passent leur vie dans l'établissement. Les salariés indiquent ainsi leur disponibilité horaire au supérieur hiérarchique, qui organise ensuite les horaires des équipes avec une prévisibilité excédant rarement la semaine. Dans la restauration, cette imprévisibilité est forte avec des modifications possibles d'horaire de « dernière minute ». La pratique des avenants dans le commerce de détail traduit la forme la plus exacerbée de cette flexibilité temporelle et est fréquente chez les salariés nouvellement arrivés. D'autres salariés du commerce se plaignent d'une mauvaise prévisibilité des horaires et de délais de prévenance très courts.

Le travail non rémunéré

Les pratiques de non-rémunération de la présence sur le lieu de travail sont fréquentes dans la restauration. Les salariés sont souvent obligés d'arriver avant leur prise de service (souvent entre trois quarts d'heure et une heure avant leur prise de service) pour manger, se changer et éventuellement prendre part à une réunion d'information sur les activités du jour (*briefing, debriefing*). Ce temps n'est pas rémunéré. Un salarié a ainsi calculé que pour un horaire de travail de 4 heures rémunérées, le temps de présence au sein du restaurant s'élevait à environ 5 h 30. Chez les aides à domicile, ces formes de travail non rémunéré sont articulées à la logique du travail morcelé. Entre chaque séquence de travail, il y a environ un quart d'heure, souvent non rémunéré ou seulement de manière restrictive puisque ne sont comptés que les intervalles entre deux séquences d'emploi appartenant à une même demi-journée, sans prise en charge des frais de déplacement.

Temps non rémunéré et bénévolat

Cette dimension, plus qualitative, de la disponibilité temporelle est spécifique du secteur de l'aide à domicile où la tradition du bénévolat des femmes dans la prise en charge des personnes âgées reste une des composantes de l'activité. Il consiste à donner du temps non rémunéré aux personnes âgées pour développer la part relationnelle du travail de l'aide à domicile. Toutes les salariées rencontrées évoquent des formes de bénévolat associées au salariat, mais il existe de grandes différences entre celles qui tentent de contrôler leur temps de travail et celles qui ne comptent pas le temps passé auprès des personnes âgées. Le bénévolat se traduit ici de différentes manières. Au-delà du « souci permanent » pour les personnes dépendantes dont les salariées s'occupent, certaines aides à domicile donnent leur numéro de téléphone personnel aux familles pour qu'elles puissent être appelées à n'importe quelle heure en cas de problème, ou encore n'hésitent pas à passer des nuits au domicile de la personne dépendante si c'est nécessaire.

Cette disponibilité temporelle n'est pas seulement une dimension des conditions de travail mais aussi une des facettes de la compétence. Elle sert, pour les employés en contact direct avec le public, d'indicateur de l'implication et de la motivation au travail ; elle est étroitement liée à l'adaptation à des tâches multiples, à la capacité de prendre des initiatives et exercer des responsabilités, sans réelle reconnaissance au niveau de la classification ni du salaire.

Diplôme et compétences

Les non-diplômés (sans diplôme ou n'ayant qu'un BEPC) représentent 29 % de la population active en 2002, 31 % des actifs qualifiés et 54 % des non-qualifiés. Entre 1984 et 2002, la part des non-diplômés chez les non-qualifiés a fortement régressé (- 17 points) et les effectifs ont diminué de 20 %. En 1984, les taux de non-diplômés étaient quasiment identiques chez les ONQ (72 %) et chez les ENQ (70 %). En 2002, le taux de non-diplômés chez les ONQ (61 %) est nettement supérieur à celui des ENQ (49 %). La moitié des ENQ ont atteint ou dépassé le niveau V. Ce niveau V, retenu comme seuil de définition d'une catégorie « diplômés », permettait, chez les ouvriers, un accès à la qualification.

Ces « diplômés » constituent, chez les employés non qualifiés, une catégorie très hétérogène dans les niveaux de diplômes atteints (un tiers possède au moins le baccalauréat), alors que les ouvriers non qualifiés diplômés sont plus massivement diplômés de niveau V (tableau IV.6).

Au total, seuls 12 % des ouvriers qualifiés sont diplômés d'un niveau baccalauréat ou plus, alors que c'est le cas de 45 % des employés qualifiés et de 19 % des employés non qualifiés (tableau IV.7).

Si les trente dernières années ont vu une forte expansion de la scolarité, particulièrement marquée pour les femmes, ce rattrapage s'est accompagné d'un décrochage de plus en plus net entre le niveau de diplôme et le niveau de qualification de l'emploi, particulièrement marqué pour les femmes. On assiste même à un retournement de tendance pour le CAP entre 1970 et 2000. « Le risque relatif d'occuper un emploi non qualifié plutôt qu'un emploi qualifié d'ouvrier ou d'employé est plus faible pour une femme titulaire du CAP que pour un homme détenteur du même diplôme en début de période. En 2001, ce risque relatif s'élève à 3,7 : la possession du CAP préserve moins les femmes que les hommes de la déqualification » (Coutrot, Kieffer et Silberman, 2005). L'inégalité du risque d'occuper un emploi non qualifié pour les hommes et pour les femmes s'est progressivement étendue à l'ensemble des tranches d'âge. « L'effet de sexe renforce celui de l'âge au fur et à mesure de l'extension de l'activité des femmes » (*idem*).

L'enfermement dans la catégorie des non-qualifiés concerne davantage les femmes que les hommes, sans qu'on constate de réels changements entre 1977 et 1993. « En 1977, 94,2 % des femmes peu qualifiées l'étaient déjà cinq ans avant (90 % des hommes) ; en 1985, cette proportion change peu (95 %, mais 87 % des hommes) ; elle ne baisse que très légèrement en 1993, avec 90 % (82 % des hommes) » (*idem*).

Les données de l'enquête « Génération 92 » du CEREQ confirment ces résultats pour les jeunes entrant sur le marché du travail dans la période récente. Catherine Béduwé (2005) étudie les trajectoires professionnelles de jeunes sortis du système scolaire en 1992 et centre ses investigations sur le devenir au bout de cinq ans de ceux qui sont passés par un emploi non qualifié. Elle sélectionne sept « figures ⁴ » qui lui semblent significatives, compte tenu de leur importance numérique et de leurs évolutions récentes. Cinq d'entre elles appartiennent à la catégorie des employés non qualifiés. L'analyse de leurs trajectoires montre que la mobilité vers un emploi qualifié concerne moins d'un tiers des jeunes concernés pour chacune des sept figures. La plus faible mobilité ascendante concerne les assistantes maternelles (11,5 % d'entre elles occupent un emploi qualifié en 1997), la plus forte, les employés de libre-service (32 %) (Béduwé, 2005).

Les figures les plus féminisées (assistante maternelle, agent de service hospitalier, agent de service de la fonction publique) sont celles qui connaissent les plus forts taux d'enfermement dans l'emploi non qualifié, avec ou sans stabilisation (43 % pour les assistantes maternelles, 50 % pour les agents de service hospitalier, 35 % pour les agents de service de la fonction publique). À l'opposé, les figures les moins féminisées (serveur de café restaurant, employé de libre-service et manutentionnaire) ont des taux d'enfermement plus faibles (respectivement 27 %, 32 %, 19 %) et ont

(4) Les sept « figures » retenues sont les agents de service de la fonction publique, les agents de service hospitalier, les employés de libre service et grande surface, les serveurs et commis de restaurant ou de café, les assistantes maternelles, les manutentionnaires et ONQ des services d'exploitation des transports et les nettoyeurs.

des mobilités vers l'emploi qualifié plus importantes (respectivement 23 %, 32 %, 28 %). Si l'emploi non qualifié joue un rôle de transition pour les figures les moins féminisées, son rôle est nettement plus permanent pour les figures les plus féminisées. La surexposition au risque d'occuper un emploi non qualifié pour les femmes se double donc de la surexposition au risque d'y être enfermé.

Deux faits importants sont à retenir : la forte part du déclassement dans certains secteurs ; l'absence de reconnaissance des compétences mises en œuvre dans d'autres.

Dans certaines branches des services, indiquent Nicole Gadrey *et alii* (2005), plus de la moitié des non-qualifiés sont diplômés (52 % pour l'hôtellerie-restauration, 67 % pour le commerce de détail). Les analyses monographiques renforcent cette perception de « déconnexion » entre diplôme et qualification. Ainsi, dans les trois secteurs (commerce de détail, hôtellerie-restauration, services personnels et domestiques), « la formation initiale est rarement présentée par les employeurs comme un critère important pour le recrutement, mais la forte proportion de diplômés chez les non-qualifiés (niveau CAP-BEP, voire supérieur) montre que le diplôme joue un rôle de première sélection en particulier dans le secteur du commerce de détail⁵ et dans une moindre mesure pour le secteur de l'hôtellerie-restauration ».

Cette « quasi-exigence » de détention d'un diplôme pour le recrutement ne permet pas pour autant de bénéficier d'une reconnaissance de qualification. « Si chez les ouvriers la détention d'un diplôme professionnel permet d'accéder à un emploi qualifié, dans les trois secteurs considérés, les titulaires d'un diplôme supérieur au niveau BEPC ou d'un diplôme professionnel sont relégués dans la catégorie des non-qualifiés. Dans l'hôtellerie-restauration, la mémorisation, la connaissance des produits, l'usage de l'informatique, la connaissance des conventions de réception, l'adaptabilité selon l'établissement ou la clientèle, la gestion commerciale ou comptable, les relations à la clientèle, la gestion du personnel sont évoquées par les salariés. Dans le commerce, la connaissance des produits, l'usage de l'informatique, les connaissances techniques liées à la vente, les relations à la clientèle sont indispensables à l'exercice des métiers de la vente » (Gadrey *et alii*, 2005).

Dans le secteur de l'aide à domicile où les diplômés sont moins nombreux, les compétences relationnelles (règles de politesse, personnalisation de la relation avec la personne âgée, instauration de la confiance) et les savoirs techniques liés aux activités de ménage et de soins et à la ges-

(5) Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2005) donnent l'exemple d'une salariée de 27 ans titulaire d'un DEA d'économie, recrutée comme vendeuse dans un grand magasin spécialisé dans les livres, disques et l'audiovisuel. Elle a été embauchée en contrat à durée indéterminée à temps complet. L'intitulé de son poste est « vendeuse » premier niveau, assimilé à un emploi non qualifié. Dans les faits, elle est responsable du rayon économie-droit. Sa fonction consiste à remplir les rayons, conseiller les clients, s'occuper des commandes. En fait, comme elle le résume, « c'est comme si j'avais ma petite librairie ». Elle a en charge les commandes et toute la gestion de la rentrée universitaire pour son rayon.

tion des situations d'urgence sont également évoqués par les salariés. Une part non négligeable de ces apprentissages a lieu dans la sphère familiale ⁶.

« Dans les deux cas, à côté de ces compétences et savoirs, l'analyse qualitative a mis en évidence des qualités des employés exigées lors des recrutements. Le terme de "qualité" désigne couramment les manières d'être, les comportements, les aptitudes et les traits de caractère qui sont nécessaires à l'exercice de l'activité. L'analyse des contenus du travail des employés non qualifiés montre que le travail fait appel à des savoirs pratiques notamment relationnels, qui ne parviennent pas à être reconnus au niveau de la classification et du salaire comme l'écoute, la disponibilité temporelle, la patience, le sens de l'accueil, la gentillesse ou encore le dévouement », expliquent Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice et Martine Pernod-Lemattre.

La disponibilité temporelle est présentée par les employeurs comme par les salariés comme une qualité indispensable. Cette disponibilité est ainsi considérée comme une qualité essentiellement féminine ou juvénile. Les jeunes qui n'ont pas d'enfants sont disponibles, les femmes par « nature » sont considérées disponibles. Mais cette disponibilité très importante dans les emplois en contact avec le public permet aux employeurs de disposer d'une main-d'œuvre sur de larges créneaux horaires. Cette disponibilité n'est reconnue ni au niveau professionnel ni au niveau salarial, alors qu'elle est un véritable critère de compétence pour la vaste catégorie des cadres (par exemple, dans le commerce de détail). Chez les employés non qualifiés, en revanche, celle-ci n'est pas valorisée au niveau de la qualification et du salaire. L'étude empirique réalisée par Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice et Martine Pernod-Lemattre montre « les dangers du glissement du modèle multipolaire de la qualification au modèle unipolaire de la compétence dans le cas des employés non qualifiés. Ces salariés mettent en œuvre des savoirs et des compétences qui ne parviennent pas à être reconnus au niveau du salaire. L'analyse des emplois non qualifiés montre des situations de très faibles rémunérations alors même que le contenu réel des postes de travail exige des salariés la mise en œuvre de compétences (autonomie, responsabilité, initiative et polyvalence) caractéristiques des emplois désignés comme qualifiés ».

(6) Madame X a 44 ans. Après quinze ans de travail dans le commerce, elle a été licenciée pour raisons économiques et est devenue aide à domicile sur les conseils de sa belle-mère. Elle a quitté le système scolaire à seize ans pour soigner sa grand-mère, sa mère et son oncle. Pour elle, il est « naturel » d'aider les personnes âgées. Elle a l'impression d'avoir toujours exercé ce « métier ». Elle s'est formée « sur le tas » avec deux collègues. La structure dans laquelle elle travaille lui a proposé de passer le CAFAD, elle a accepté dans l'espoir d'une petite augmentation de salaire, qui a été déçue. Elle dit avoir « appris des petits trucs au CAFAD, des choses sur les maladies, des gestes à faire ». Mais pour elle, cela n'a fait que confirmer sa formation par le travail auprès de personnes très dépendantes. Les personnes elles-mêmes, et aussi les professionnels de la santé, lui ont permis de développer des savoir-faire et d'acquérir des connaissances sur les maladies, qu'elle a complétées en recourant à l'autoformation, s'inscrivant par exemple dans une association concernant une maladie rare, pour « en savoir plus sur la maladie et sur ce qu'on pouvait faire pour aider monsieur Y » (in Gadrey et alii, 2004).

Cette analyse met en évidence la surreprésentation des femmes dans des postes où à la fois les qualités « naturelles » sont exigées mais en même temps non rémunérées. Elle permet d'avancer sur la voie d'une meilleure compréhension de la surreprésentation des femmes dans cette catégorie. Il existe plusieurs raisons « objectives » l'expliquant, qui tiennent notamment à la moindre qualification des femmes des générations plus anciennes et à l'orientation des jeunes filles vers quelques secteurs (voir chapitre III), ainsi qu'à une création massive d'emplois dans ces secteurs.

Mais l'on voit bien également qu'un des facteurs essentiels est la non-reconnaissance des qualités « féminines » exigées dans ces secteurs mais non traduites au niveau des conditions de travail, des classifications et du salaire. Dans le secteur des services, les compétences relationnelles attribuées aux femmes ne sont souvent pas reconnues dans les conventions collectives et les négociations d'entreprise. « Acquisées dans la sphère privée de la famille et dans l'exercice des rôles domestiques féminins d'attention aux autres, elles sont perçues par les employeurs, mais aussi souvent par les salariées elles-mêmes, comme des qualités “naturelles”, attachées à leur identité personnelle et féminine et ne relevant pas – tout au moins pas immédiatement – du rapport salarial » (Daune-Richard, 2003).

« Au niveau le plus manifeste du discours des employeurs, indiquent Nicole Gadrey *et alii*, le recrutement est présenté comme un choix rationnel asexué : il s'agit de sélectionner et de classer les individus selon des critères objectifs permettant d'évaluer leurs compétences, indépendamment des caractéristiques sociodémographiques des candidats. La question des rapports sociaux de sexe est complètement absente à ce niveau. Cependant, même s'ils le disent rarement de manière explicite, l'appartenance de sexe intervient dans les processus de recrutement⁷. D'une part, bien qu'ils disent ne pas privilégier l'embauche de femmes, les employeurs considèrent que les emplois à temps partiel qu'ils offrent s'adressent “naturellement” à des femmes ou à des jeunes qui peuvent accepter des salaires d'appoint. D'autre part, les employeurs font état de qualités⁸ indispensables à l'exercice du métier, qualités qui renvoient aux représentations sociales du féminin et qui jouent un grand rôle dans le recrutement.

Dans le commerce, les employeurs mettent en avant la motivation, l'engagement, et surtout la disponibilité temporelle ; les postes proposés sont à temps partiel, ce qui permettrait, selon les employeurs, une meilleure conciliation des activités professionnelles et familiales pour les

(7) E. Marchal (2002) analyse le traitement du genre dans les offres d'emploi. Elle montre que, si on constate une atténuation des signes sexués, la neutralité reste difficile à assurer. Le mode de rédaction des annonces renseigne souvent de manière implicite sur les préférences sexuées des employeurs.

(8) Le terme de « qualités » désigne couramment les manières d'être, les aptitudes et les traits de caractère qui sont utilisés dans l'exercice du métier, mais non pris en compte dans les grilles de classification.

femmes. Mais les salariées font remarquer que les horaires atypiques associés à ces emplois à temps partiel sont très difficilement compatibles avec l'éducation des jeunes enfants. Dans l'hôtellerie-restauration, les employeurs ont plutôt tendance à insister sur la jeunesse des candidats et minimisent l'intervention de considérations de genre dans leur description des pratiques de recrutement. Le critère principal est la disponibilité temporelle, associée par les employeurs à l'absence de charges familiales. Le genre intervient dans l'affectation aux postes dans la restauration rapide et dans l'hôtellerie : les hommes sont plutôt affectés en cuisine, les femmes à la réception et à l'entretien des chambres. Dans l'aide à domicile, le discours des employeurs sur les dimensions relationnelles et éthiques du métier est présenté de manière asexuée, mais de fait la quasi-totalité des candidats sont des femmes et le discours sur les qualités humaines nécessaires (écoute, patience, vigilance, disponibilité) est énoncé au féminin. Le discours neutre sur les critères de recrutement ne résiste donc pas aux représentations sexuées de l'emploi et du travail. Les employeurs sélectionnent les salariés en tenant compte de leur appartenance de sexe. »

Les employeurs des secteurs de service insistent fortement sur les qualités requises pour occuper un poste d'employé non qualifié. Ces qualités sont souvent englobées dans la notion vague et fourre-tout de savoir-être. Contrairement aux compétences, elles sont pensées, par les employeurs mais aussi par beaucoup de salariés, comme intimement constitutives de la personnalité et liées à l'appartenance de sexe, mais pas mises en relation avec le niveau de qualification et de rémunération. Les employeurs développent une vision naturaliste de ces qualités souvent considérées comme innées (« inhérentes à l'être humain, qu'on n'apprend pas »). Elles sont de fait étroitement reliées aux dimensions relationnelles des métiers et associées aux représentations de la « nature féminine ». Sont ainsi évoquées l'attention, l'écoute, la présence, la compréhension, la psychologie, l'amabilité pour l'ensemble des secteurs étudiés, mais aussi l'intelligence du cœur, la tendresse, le dévouement, la douceur, en particulier dans le métier d'aide à domicile.

« L'écoute est ainsi présentée comme une qualité féminine dans les emplois relationnels non qualifiés, alors qu'elle est reconnue comme compétence professionnelle acquise à travers la formation et l'expérience dans les métiers qualifiés du secteur sanitaire et social. Ces métiers parviennent à faire reconnaître comme compétence la capacité d'écoute, alors que, dans les emplois non qualifiés, cette dernière est repérée et utilisée par les employeurs comme qualité requise, mais non reconnue et non rémunérée. » (*op. cit.*)

Le niveau de chômage élevé et la faiblesse des organisations syndicales dans les secteurs de service à forte proportion de femmes dans des emplois non qualifiés accroissent le pouvoir de négociation immédiat des employeurs. Mais on ne peut comprendre l'enfermement dans ce type d'emplois, qui concerne les femmes beaucoup plus que les jeunes, qu'en faisant aussi intervenir les modèles familiaux et sociaux et les politiques d'emploi impulsées par l'État.

Le développement des « services à la personne »

Plusieurs rapports ont mis en évidence ces dernières années que la productivité dans les secteurs « commerce-hôtel-restauration » et « services aux particuliers » enregistrait des gains faibles ou négatifs en France, alors qu'ils croissaient fortement aux États-Unis. Dans sa contribution au rapport du Conseil d'analyse économique, *Productivité et emploi dans le tertiaire* (Cahuc et Debonneuil, 2004), Michèle Debonneuil écrit notamment que le changement des modes de vie a accru le besoin de tels services et qu'« il suffirait que chaque ménage consomme trois heures de ces services par semaine pour créer environ deux millions de nouveaux emplois, c'est-à-dire pour résorber le chômage... La satisfaction de ces nouveaux besoins devrait permettre la création de nombreux emplois non qualifiés orientés vers la production de services de qualité ». Pierre Cahuc écrit, dans ce même rapport, que « le développement du secteur tertiaire, qui repose sur une utilisation importante du travail à temps partiel, doit passer par un développement d'emplois avec des horaires courts » (de moins de vingt heures).

Le rapport Camdessus (2004) a, à son tour, repris les grandes lignes de ce diagnostic et des propositions. Le plan de cohésion sociale devait également développer un certain nombre de mesures allant dans ce sens : « La France compte encore trop peu d'emplois dans les services aux particuliers de tous types. Avec le même taux d'emploi que les États-Unis, elle aurait environ 3 millions d'emplois supplémentaires. Le bénéfice que l'on peut attendre d'une plus forte consommation de services est considérable : création de postes de travail en grand nombre dans des secteurs non exposés à la concurrence internationale, nouvelles possibilités d'activités pour les personnes peu qualifiées, meilleure articulation pour les femmes notamment, entre vie personnelle et vie professionnelle, augmentation de l'offre de travail. »

À partir de ces divers rapports et exposés des motifs, différents scénarios semblent envisagés : ou bien le développement d'un secteur des services à la personne renforcé passe par un amoindrissement des règles existant dans le secteur (emplois très courts, d'une durée inférieure à vingt heures, assouplissement du droit du travail...), ou bien, l'enclenchement d'un cercle vertueux, de grandes entreprises entrant dans le secteur et contribuant à le professionnaliser et en fin de compte à mieux payer les salariés. Dans les deux cas, un certain nombre d'analyses sous-entendent que ce secteur serait particulièrement approprié pour les femmes, en raison, d'une part, des qualités auxquelles il fait appel, d'autre part, en raison des facilités de conciliation que ce secteur permettrait et qui seraient particulièrement propices pour les femmes.

Si l'on analyse le seul cas de l'emploi à domicile, qui n'est qu'une sous-catégorie des emplois familiaux, eux-mêmes sous-ensemble des services de proximité (voir le schéma ci-dessous), on constate en effet que l'emploi est déjà presque exclusivement occupé par des femmes.

En ce qui concerne les employés de maison, le métier est très féminisé et les femmes sont assez âgées (40 % ont moins de 50 ans) et peu

diplômées (65 % n'ont aucun diplôme). Les trois quarts de ces emplois sont à temps partiel. En ce qui concerne les assistantes maternelles et les aides à domicile, il s'agit aussi de métiers presque exclusivement féminins, où la part des plus de cinquante ans est très importante, où la moitié des personnes ont au mieux le BEPC, et où un emploi sur deux est à temps partiel.

Pour ce qui est de l'emploi à domicile, les dernières publications de l'ACOSS mettent en évidence que les salariés travaillant au domicile de particuliers et rémunérés par le chèque emploi-service sont des femmes pour 91 %. Les caractéristiques de ces emplois sont par ailleurs les suivantes : 32 % des salariés ont eu un salaire inférieur ou égal à 8 euros bruts de l'heure, les femmes ont perçu une rémunération moyenne horaire inférieure de 14 % à celle des hommes et, surtout, ces salariés ont travaillé en moyenne 105,5 heures par trimestre, soit 8 heures hebdomadaires. 24 % des salariés ont travaillé plus de 152 heures dans le trimestre, soit l'équivalent d'un tiers temps. Seuls 1 % des salariés ont travaillé à temps plein sur le trimestre analysé. Un salarié embauché par chèque emploi-service a en moyenne deux employeurs.

Dès lors, si le développement de ces emplois apparaît intéressant parce qu'il permet à des personnes peu diplômées et âgées de trouver un emploi, il devra sans doute être encadré pour éviter le double écueil que l'on peut imaginer en prolongeant ces tendances : l'éclatement et la multiplicité des employeurs et la concentration de l'emploi féminin. D'une part, il y a un risque majeur, pour l'emploi des femmes, à développer ces services sous une forme dégradée (durée courte, temps partiel, absence de professionnalisation) ; d'autre part, ne recruter que des femmes dans ces services, comme c'est le cas à l'heure actuelle, contribuerait à augmenter la concentration de l'emploi féminin (et la distinction forte entre emploi féminin et emploi masculin) ; enfin, il a été clairement mis en évidence par de nombreuses recherches que ces emplois courts n'améliorent en aucune manière la conciliation mais contribuent au contraire à la dégrader. Ainsi, une exploitation récente de l'enquête « Histoire de vie » de l'INSEE a-t-elle mis en évidence que, si le temps partiel « choisi » pouvait donner le sentiment d'une amélioration des conditions de la conciliation, le temps partiel subi renforce considérablement les difficultés ; en effet, 37 % des femmes travaillant en CDI à temps partiel subi trouvent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie familiale contre 30 % des femmes travaillant en CDI à temps partiel choisi (Garner, Méda et Senik, 2004).

Un modèle alternatif : le développement de services de qualité, professionnalisés et mixtes

Un certain nombre d'analystes ont attiré l'attention sur les risques que comporterait la mise en œuvre des propositions du rapport du CAE, *op. cit.*, sur la productivité dans le tertiaire : un des risques majeurs à

vouloir transposer la structure d'emplois américaine en France est de transposer en même temps la structure des inégalités de revenus existant dans ce pays. Jean Gadrey (2003, 2004) explique ainsi que le très fort développement des services aux particuliers aux États-Unis – dont les emplois du commerce et de l'hôtellerie-restauration – tient aux fortes inégalités salariales de ce pays et à l'absence d'un système de protection sociale analogue à celui de la France. Aux États-Unis, le nombre de salariés pauvres ne cesse d'augmenter, notamment dans ces services. Il y a donc un coût à l'extension d'un tel modèle. Jean Gadrey rappelle également qu'il existe d'autres pays que les États-Unis dans lesquels le taux d'emploi dans les services est plus élevé qu'en France et il cite notamment les pays scandinaves dans lesquels les services de santé, d'éducation, d'action sociale... sont très développés, et structurés d'une autre manière qu'aux États-Unis, c'est-à-dire financés et régulés par les pouvoirs publics. Il y a donc là un choix de société essentiel : quels sont les services que nous voulons développer (HCR ou santé et éducation ?). Sous quelle forme ces services doivent-ils se développer ? Il y a là un enjeu extrêmement important pour l'emploi des femmes. Dans les deux cas les femmes sont très présentes, mais, dans l'un, il s'agit majoritairement de travailleurs pauvres et, dans l'autre, d'emplois payés normalement.

Nul ne songerait bien sûr à nier la nécessité de développer les services aux personnes mais des garanties sont nécessaires quant à la qualité des emplois qui seront développés. Les points essentiels qui devraient faire l'objet d'une attention particulière sont : la durée de ces emplois (lutte contre le travail à temps partiel subi) ; leur régulation (passage par des associations permettant d'organiser de véritables emplois du temps) ; leur juste rémunération (prenant en compte les compétences et les qualifications des personnes) ; la constitution de véritables trajectoires (passage vers des emplois plus stables, y compris publics ou parapublics, transférabilité des certifications, usage non scolaire de la VAE, constitution de carrières). C'est à ces conditions que le développement de ce secteur n'entraînera pas un surcroît de risques de précarisation pour les personnes qui y travaillent. Une autre condition semble tout à fait nécessaire : que ces postes ne soient pas occupés que par des femmes mais que les hommes soient également incités à y travailler.

Synthèse

Les femmes représentent aujourd'hui 78 % des employés non qualifiés. L'emploi féminin est resté sur l'ensemble de la période extrêmement concentré. 30 % des femmes occupent des emplois non qualifiés. Les salaires, les conditions de travail (disponibilité temporelle) et les conditions d'emploi (temps partiel) des personnes dites non qualifiées sont très difficiles : la disponibilité temporelle constitue le principal clivage entre les ouvriers non qualifiés (plutôt masculins) et les employés non qualifiés (plutôt féminins) : le travail du dimanche concerne près du tiers des employés

non qualifiés (contre 15 % chez les ONQ), la variabilité des horaires est également plus forte chez les ENQ : 56 % des ENQ déclarent travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel. 40 % des ENQ n'ont pas deux jours de repos consécutifs. Cette disponibilité temporelle, qui peut prendre diverses formes (disponibilité potentielle, coupures, travail morcelé, imprévisibilité...), est particulièrement défavorable à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si les trente dernières années ont vu une forte expansion de la scolarité, particulièrement marquée pour les femmes, ce rattrapage s'est accompagné d'un décrochage de plus en plus net entre le niveau de diplôme et le niveau de qualification de l'emploi, particulièrement marqué pour les femmes. Le déclassement est très fort chez les ENQ : la moitié ont atteint ou dépassé le niveau V. La possession du CAP préserve moins les femmes que les hommes de la déqualification. Non seulement les femmes sont très massivement présentes parmi les employés non qualifiés mais leurs trajectoires mettent en évidence leur blocage sur ces postes : les professions les plus féminisées (assistante maternelle, agent de service hospitalier, agent de service de la fonction publique) sont celles qui connaissent les plus forts taux d'enfermement dans l'emploi non qualifié. La surexposition au risque d'occuper un emploi non qualifié pour les femmes se double donc de la surexposition au risque d'y être enfermées.

Les qualités exigées des femmes dans certains secteurs, notamment les services, sont souvent englobées dans la notion vague et fourretout de savoir-être. Contrairement aux compétences, ces qualités sont pensées, non seulement par les employeurs mais aussi par beaucoup de salariés, comme intimement constitutives de la personnalité et liées à l'appartenance de sexe, mais pas mises en relation avec la qualification et la rémunération. Les employeurs développent une vision naturaliste de ces qualités souvent considérées comme innées (« inhérentes à l'être humain, qui ne nécessitent pas d'apprentissage scolaire »). Elles sont de fait étroitement reliées aux dimensions relationnelles des métiers et associées aux représentations de la « nature féminine ». Sont ainsi évoquées l'attention, l'écoute, la présence, la compréhension, la psychologie, l'amabilité pour l'ensemble des secteurs étudiés, mais aussi l'intelligence du cœur, la tendresse, le dévouement, la douceur, en particulier dans le métier d'aide à domicile.

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

Plusieurs rapports ont, ces dernières années, proposé de développer considérablement l'emploi dans le secteur des services à la personne, avec différents scénarios qui ne sont pas équivalents du point de vue de la qualité des emplois proposés, les uns insistant sur la nécessité de développer des emplois courts et flexibles, les autres insistant au contraire

sur l'exigence de qualité de ces emplois. Connaissant les caractéristiques de ce secteur (exclusivement féminin, employeurs multiples, courtes durées du travail, faibles salaires), il y a un risque à ce que ce développement accentue la segmentation de l'emploi et aggrave les conditions d'emploi des femmes. Néanmoins, on ne peut oublier les aspects positifs : secteur qui embauche des personnes peu diplômées et depuis longtemps éloignées de l'emploi, emplois non délocalisables. Il devrait toutefois être encadré pour éviter le double écueil que constituent l'éclatement et la multiplicité des employeurs, d'une part, et la concentration de l'emploi des femmes, d'autre part. Cela suppose notamment l'amélioration des rémunérations, des droits sociaux et de la formation des salariés, la lutte contre le travail à temps partiel subi et l'institution de véritables filières de formation professionnelle. Cela suppose aussi que la coordination entre les différents employeurs soient à la charge d'organismes et non à celle du salarié. Au total, il faudrait viser la construction de trajectoires et une professionnalisation de ce secteur.

Encadrés, tableaux et graphiques

Tableau IV.1 – Les neuf professions d’employées non qualifiées par effectifs en 2002 (femmes)

Agents d’entretien	798 000
Assistantes maternelles	656 000
Employés administratifs de la FP	650 000
Vendeurs	545 000
Employés de maison	257 000
Caissiers, employés de libre-service	228 000
Coiffeurs, esthéticiens	152 000
Agents de gardiennage et de sécurité	58 000
Employés de services	57 000

Source : enquête emploi INSEE, calculs DARES, in M. Okba, 2004.

Tableau IV.2 – Principales familles professionnelles d’employés non qualifiés ayant créé des emplois, 1992-2002

	Effectif en 2002	Variation de l’emploi 2002-1992	Taux de féminisation
T260 Assistantes maternelles	651 000	311 181	99 %
T160 Employés de maison	256 775	65 404	98 %
S261 Serveurs de cafés-restaurants	159 512	21 417	62 %
T060 Coiffeurs, esthéticiens	150 487	25 260	85 %
R061 Caissiers	147 214	19 980	94 %
R060 Employés de libre-service	79 693	31 259	34 %

Source : enquête emploi INSEE, calculs DARES, in M. Okba, 2004.

Tableau IV.3 – Les dix familles professionnelles comptant le plus de femmes (1992-2002)

	Effectifs féminins en 2002	Variation de l'emploi féminin 1992-2002	Taux de féminisation en 2002 (en %)	Variation du taux de féminisation 1992-2002 (en points)
Agent d'entretien	798 000	8 000*	74	- 6
Enseignant	716 000	100 000	64	2
Assistante maternelle	656 000	309 000	99	- 1
Secrétaire	651 000	- 79 000	97	- 1
Employé administratif de la fonction publique (Cat. C)	650 000	51 000	72	0
Vendeur	555 000	- 100 000	69	- 4
Employé administratif en entreprise	460 000	82 000	76	- 3
Infirmier, sage-femme	374 000	67 000	87	- 1
Aide-soignant	369 000	91 000	91	- 2
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	341 000	145 000	65	- 3
Total	5 570 000	674 000	77	- 1

* Données peu significatives.

Source : enquête emploi INSEE, calculs DARES, in M. Okba, 2004.

Tableau IV.4 – Les rémunérations horaires moyennes des actifs en 2002

Euros	Ensemble	Actifs à temps complet	Actifs à temps partiel
PAO*	9,1	9,3	8,1
ENQ	6,2	6,3	6,0
EQ	9,2	8,7	8,2
ONQ	6,6	6,7	6,1
OQ	8,2	8,2	6,8

* Population active occupée.

Source : enquête emploi 2002, traitement Jany-Catrice (2005).

Tableau IV.5 - Principales caractéristiques des emplois de trois branches tertiaires, 2002

		Part des femmes dans la catégorie	Part du temps partiel dans la catégorie	Part des moins de 25 ans dans la catégorie
Commerce de détail	ENQ	77 %	40 %	22 %
	ONQ	46 %	37 %	29 %
	EQ	89 %	31 %	17 %
	OQ	11 %	8 %	11 %
	PAO	59 %	25 %	14 %
Hôtellerie-restauration	ENQ	68 %	42 %	26 %
	ONQ	52 %	20 %	12 %
	EQ	71 %	25 %	14 %
	OQ	19 %	13 %	23 %
	PAO	49 %	23 %	16 %
Services personnels et domestiques	ENQ	96 %	59 %	8 %
	ONQ	86 %	63 %	8 %
	EQ	77 %	33 %	24 %
	OQ	38 %	42 %	15 %
	PAO	90 %	53 %	8 %

Source : enquête emploi, 2002, INSEE ; champ : actifs occupés.

Tableau IV.6 - Structure des diplômes parmi les « diplômés »¹

	> bac + 2	Niveau bac + 2	Niveau bac	Niveau BEP-CAP
EQ	6 %	18 %	33 %	42 %
ENQ	3 %	7 %	25 %	65 %
OQ	1 %	4 %	14 %	81 %
ONQ	1 %	5 %	20 %	74 %

1. Diplôme supérieur ou égal au BEP-CAP.

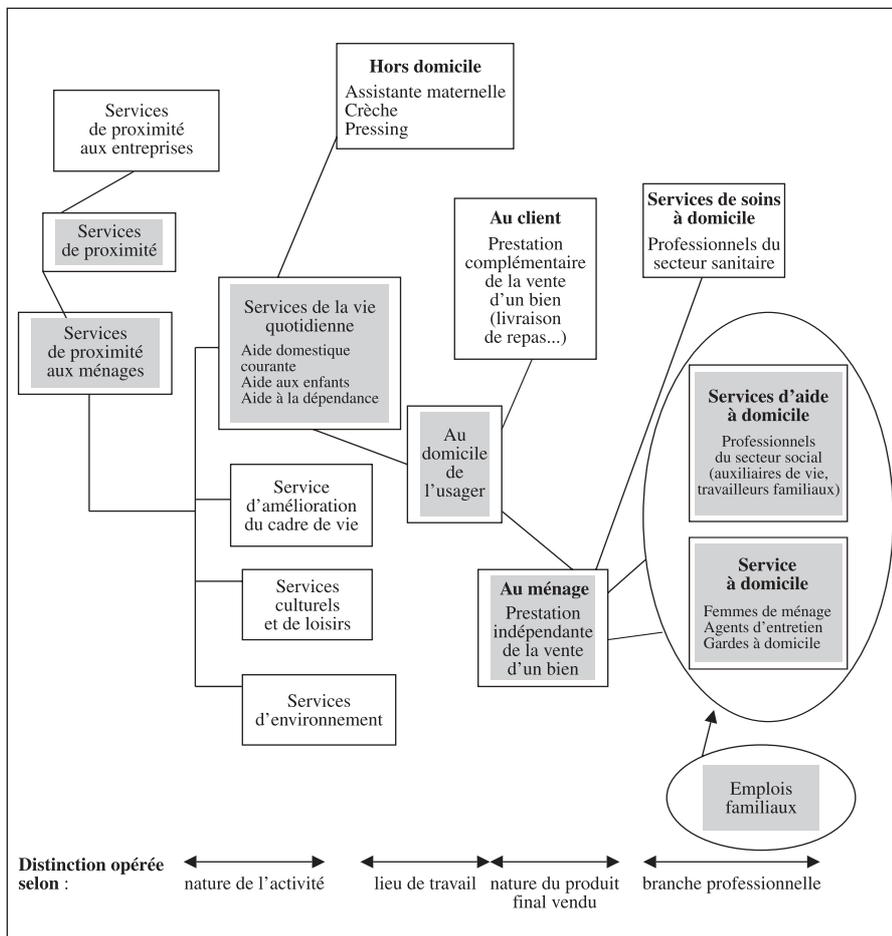
Source : enquête emploi 2002, traitement Jany-Catrice (2005). Champ : actifs occupés.

Tableau IV.7 - Part des diplômés dans la population active occupée

	Bac + 2	Niveau bac + 2	Niveau bac	Niveau BEP-CAP
EQ	5 %	14 %	26 %	32 %
ENQ	2 %	4 %	13 %	33 %
OQ	1 %	2 %	9 %	50 %
ONQ	0 %	2 %	8 %	29 %

Source : enquête emploi 2002, traitement Jany-Catrice.

Schéma IV.1 – Articulation des services de proximité



Source : INSEE, enquête sur les services de proximité.

Chapitre V

**Femmes
immigrées
et issues de
l'immigration**

Comme les chapitres précédents l'ont montré, les inégalités entre les hommes et les femmes peuvent produire des conditions favorables à la précarisation économique et sociale, et inversement la précarisation peut renforcer ces inégalités. Mais qu'en est-il pour certaines catégories de femmes qui ont des positions spécifiques sur le marché du travail ou qui en sont ostensiblement écartées ? Il convient, en effet, de tenir compte de la diversité des femmes et de leurs situations pour identifier les populations les plus potentiellement « fragilisées ».

C'est pourquoi, nous avons souhaité consacrer un chapitre particulier aux femmes immigrées¹ et issues de l'immigration dont les conditions d'accès à l'emploi semblent plus difficiles et l'autonomie, comparativement aux Françaises d'origine, plus relative. Si on présuppose ici la plus grande précarisation ou du moins une amplification des facteurs de précarité pour cette population, il nous appartiendra de distinguer entre origines ethniques afin de tenir compte des différences de situation entre femmes immigrées ; sans oublier celles qui ne sont pas autorisées par leur mari à se socialiser dans le pays d'accueil, vivant recluses dans l'espace privé. Sur ces dernières d'ailleurs, nous ne disposons pas d'éléments de connaissance.

L'image traditionnelle de l'immigré étant celle du travailleur masculin, il y a eu « invisibilisation » des femmes dans les discours et les imaginaires sur l'immigration (Green, 2002) ; elle s'explique à la fois par une conception des migrations focalisée sur cette figure du travailleur, mais également par les processus particuliers d'immigration des femmes dans le cadre essentiellement du regroupement familial, tendant à entretenir une image stéréotypée de la femme migrante, seulement épouse et mère.

(1) Nous ne nous intéressons ici qu'aux femmes en situation régulière sur le territoire métropolitain pour lesquelles nous disposons de données statistiques.

Le rapport à l'emploi des femmes immigrées : les processus de précarisation

La travailleuse immigrée

Les raisons de la migration des femmes :
le recul du regroupement familial

L'immigré, selon la définition du Haut Conseil à l'intégration de 1990, est une personne née hors de France sans être française de naissance, et installée dans le pays pour au moins un an. Depuis le milieu des années 70, la suspension de l'immigration du travail parallèlement aux mesures facilitant le regroupement familial, la part des femmes parmi la population immigrée n'a cessé d'augmenter (tableau V.1) atteignant, en 1999, 53 % d'hommes pour 47 % de femmes. Il faut également tenir compte désormais des migrations de conjoints de Français où les écarts entre les hommes et les femmes sont nettement moindres, voire inversés. Ainsi, les hommes sont surreprésentés dans le cadre des cartes de séjour accordées selon l'article 15 de l'ordonnance de 1945, c'est-à-dire pour les étrangers mariés depuis au moins deux ans avec un ressortissant de nationalité française (54,8 % contre 45,2 %). Les femmes sont davantage présentes dans le cadre de l'article 12 bis de cette même ordonnance, lorsqu'il s'agit de bénéficier d'une carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale », la condition étant d'être marié avec un ressortissant de nationalité française (52,2 % contre 47,8 %). Les statistiques prenant en compte les naturalisés, l'hypothèse peut être assez facilement posée que ces rapprochements de membres de famille de Français sont constitués pour partie de mariages endogames. Une analyse des stratégies matrimoniales dans les migrations en fonction des origines géographiques et du sexe reste à mener. Mais, aucune condition de niveau de vie et de logement n'étant nécessaire pour faire venir son conjoint, ce type de rapprochement peut révéler une plus grande précarisation.

Si le regroupement familial constitue encore la majorité des raisons de migrer pour les femmes, la part de celles qui migrent pour raisons économiques ne cesse cependant d'augmenter. Elles représentent actuellement le tiers des travailleurs immigrés (tableau V.2), et les femmes d'origine européenne sont sensiblement plus nombreuses que les femmes des pays tiers à immigrer dans ce cadre. Parmi les travailleurs permanents, la proportion de femmes des pays tiers est, en 2002, pour près de 30 %, principalement en provenance du continent asiatique.

Les femmes sont également moins nombreuses que les hommes à demander l'asile en France (31 % en 2003) et proviennent pour les pourcentages les plus significatifs d'Algérie, du Cambodge et de Mauritanie. La majorité des femmes réfugiées obtiennent le statut au titre de conjointe de réfugié, ce qui explique le décalage entre la proportion de demandeurs d'asile et celle des réfugiés (42 % de femmes), le bénéfice du statut de

réfugié pouvant être étendu à l'unité de la famille². Les demandeurs d'asile n'étant pas autorisés à travailler, cette situation peut favoriser des situations de précarité tant pour les hommes que les femmes et le recours éventuel au travail au noir.

Exemples de migrations économiques féminisées

Les disparités entre zones géographiques trouvent leur principale explication dans le statut des femmes selon leurs pays d'origine et leur condition d'accès à l'emploi dans ces pays (Tribalat, 1995). L'assignation au domestique et notamment l'éducation des enfants constitue, assurément, un obstacle majeur à la migration pour une grande partie d'entre elles. Mais les immigrées chinoises, par exemple, bousculent les schémas classiques de l'homme immigré travailleur qui migre seul dans un premier temps et qui est rejoint par sa famille dans un second temps. Le travail de Carine Guerassimoff (2002) sur les Chinois en France souligne à la fois la forte féminisation et l'âge avancé des migrantes, ce qui laisse supposer qu'elles n'ont plus d'enfants en bas âge. Elles laissent mari et enfants au pays avec l'objectif de faire venir la famille dans un second temps. Les raisons qui poussent les femmes à migrer résident dans les conditions économiques, leur accès aux emplois dans certaines régions de Chine devenant particulièrement difficiles. Le choix des femmes comme pionniers, toujours selon Carine Guerassimoff, pourrait ainsi s'expliquer par une volonté de minimiser le risque migratoire : le choix de laisser le mari au pays garantit la source d'un revenu pour la famille si la femme ne trouve pas immédiatement à s'employer. Dans le cas des Chinoises, ce n'est donc pas tant parce que les femmes trouveront plus facilement à travailler que les hommes qu'elles migrent, mais la stratégie consiste à laisser au pays celui des deux qui a la meilleure situation. Cette solution est d'autant plus courante qu'en Chine, traditionnellement, la famille élargie prend en charge le foyer.

Les Philippines constituent un autre exemple sur le continent asiatique, dans un pays où les migrations féminines sont encouragées par l'État. Elles constituent un cas d'autant plus intéressant que ce pays connaît l'un des plus forts taux d'émigration du monde avec 60 % de femmes parmi ses migrants. Le gouvernement philippin favorise la migration économique des femmes, le plus souvent comme domestiques à l'étranger, pour permettre la rentrée de devises envoyées par les travailleuses³. Le choix d'être aide-ménagère à l'étranger dans des familles françaises aisées, par exemple, doit être compris par rapport au choix qu'offre le pays et aux conditions de travail aux Philippines. En effet, la plupart des ces femmes (Mozère, 2002) ont suivi des études universitaires, occupent des emplois certes déqualifiés mais qui rapportent davantage qu'aux Philippines. Elles s'expatrient temporairement pour faire vivre tout simplement la famille, payer des études à leurs enfants, et certaines ambitionnent d'ouvrir un commerce dans leur pays.

(2) On distingue les demandeurs d'asile au titre de la convention de Genève, des demandes d'asile territoriales (loi du 25 juillet 1952).

(3) Cf. Liane Mozère, *Les Philippines*, 2002.

L'accès à l'emploi

Un taux d'activité des femmes immigrées en progression

Quel que soit leur mode d'entrée sur le territoire français, dans le cadre légal, à l'exception des demandeurs d'asile, elles peuvent avoir accès à un emploi. Le travail constitue un processus de socialisation qui favorise l'autonomie des femmes. Depuis 1990, le taux d'activité des femmes immigrées n'a cessé de progresser. Elles demeurent certes minoritaires parmi les actifs immigrés, mais leur part n'a cessé de s'accroître dans la dernière décennie (36 % en 1990 contre 41 % en 1999). Les données produites par l'INSEE (Borrel *et alii*, 2002) montrent que l'augmentation du nombre d'immigrés actifs depuis 1990 est due à la progression du nombre de femmes actives qui s'est accru, tandis que le nombre d'hommes actifs diminuait. Constat est aussi fait d'un « effet de génération » puisque les femmes jeunes sont plus actives que leurs aînées, et l'arrivée d'un enfant ou deux n'est plus synonyme de retour au foyer. La part des femmes d'Asie du Sud-Est dans les migrations explique, pour une grande part, ce pourcentage. En tenant compte des origines géographiques et des générations, les femmes immigrées sont donc de plus en plus souvent actives. Toutefois, les hommes immigrés trouvent avant tout leur légitimité comme travailleurs, ce qui se traduit par un taux d'activité des hommes immigrés (78,6 %) supérieur à l'ensemble des hommes (74,9 %), tandis que c'est l'inverse pour les femmes immigrées (tableau V.3). Ces dernières ont un taux d'activité plus faible que l'ensemble des femmes de 15 à 64 ans : 57,1 % contre 63,1 %. La progression de leur taux d'activité, dans la dernière décennie, a même été relativement plus faible que pour les Françaises : + 5,3 % contre + 6,8 % (Tanay, 2000).

Un rapport à l'emploi conditionné par la situation dans le pays d'origine

Si les femmes ne travaillaient pas dans leur pays d'origine, il existe peu de probabilité qu'elles accèdent au marché du travail une fois en France. Mais nous ne disposons malheureusement pas d'éléments sur l'accès à l'emploi des femmes rentrées sur le territoire dans le cadre du regroupement familial. Les femmes nées au Portugal, en Europe de l'Est et celles nées en Asie du Sud-Est ont un taux d'activité supérieur ou proche de celui de l'ensemble des femmes actives. Les Africaines et les Turques, en revanche, vont plus difficilement sur le marché de l'emploi⁴. Toutefois, même dans le cas où elles avaient un emploi dans le pays d'origine, leur accès au marché du travail en France est rendu plus difficile. En effet, une récente étude de Frédérique Houseaux et Cholé Tavan, réalisée à partir de l'exploitation de l'enquête « Histoire de vie » de l'INSEE (Garner, 2004), indique que la probabilité de retrouver un emploi lors de l'arrivée en France lorsqu'on était une femme active avant la migration est cinq fois

(4) Source : INSEE, recensement 1999. Cf. Borrel *et alii*, 2002.

moindre que pour les hommes. Il conviendrait sans doute d'affiner par catégories socioprofessionnelles, mais on peut néanmoins poser une double hypothèse : l'absence de réseau familial pouvant assurer la garde des enfants, et donc des contraintes familiales et domestiques plus lourdes avec la migration, d'une part ; et, d'autre part, une immigration essentiellement pour raisons familiales qui ne conduit pas à légitimer la recherche d'un emploi.

La question de l'autonomie

Nombre d'études décrivent la façon dont les femmes, en arrivant, peuvent être écartées du processus de socialisation que constitue le travail ; leur dépendance se trouve souvent accrue par rapport au mari à la fois sur le plan économique, social et culturel. La migration peut conduire, en effet, à un repli familial et ethnique qui aboutit au bout du compte à renforcer la division sexuelle des rôles. La difficulté, pour elles, est de connaître leurs droits, dans un contexte culturel qu'elles connaissent mal et avec des difficultés potentielles de langue, voire d'alphabétisation. Dès lors, aux hommes, la responsabilité de subvenir aux besoins de la famille, et aux femmes, celle de l'honneur de la famille, de la transmission des valeurs et de l'exercice du contrôle social, en particulier pour les migrations africaines et turques. La cellule familiale peut s'avérer un refuge qui peut devenir un piège pouvant retarder l'insertion. Cet isolement peut entretenir des difficultés d'insertion liées à l'apprentissage de la langue française, toujours plus difficile, en dehors du processus de socialisation par le travail. Les décisions de refus de naturalisation pour défaut d'assimilation linguistique (20 % de l'ensemble) concernent, pour une large majorité (67 % d'entre elles), des femmes ⁵.

Leur migration, en dehors du marché du travail, peut les précariser. Dans le cadre du regroupement familial, il n'y a pas systématisation de changement de statut en passant d'un pays à un autre. C'est le « statut juridique du mari qui va déterminer le statut juridique octroyé à la femme ». Les difficultés juridiques des femmes sont liées à des conventions internationales mais aussi au mécanisme de l'article 310 du Code civil ⁶ : en l'absence de convention internationale, des codes de la famille étrangers, par exemple algérien, peuvent être appliqués aux femmes. Les femmes perdent leur droit au séjour en cas de divorce ou de séparation si celle-ci intervient durant la première année de séjour ⁷.

(5) Cité par le FASILD :

http://www.social.gouv.fr/femmes/gd_doss/pointsur/immigration.htm

(6) L'article 310 du Code civil précise que « le divorce et la séparation de corps sont régis par la loi française lorsque l'un et l'autre époux sont de nationalité française ; lorsque les époux ont, l'un et l'autre, leur domicile sur le territoire français ; lorsque aucune loi étrangère ne se reconnaît compétence alors que les tribunaux français sont compétents pour connaître du divorce ou de la séparation de corps ».

(7) Les femmes bénéficient en effet d'un titre de séjour temporaire qui, au terme d'une année, est transformé en carte de résident.

Les législations qui régissent leur situation dans le pays d'origine sont celles qui s'appliquent en général ⁸. Cette situation pose problème dans les cas de répudiation et de polygamie ⁹ où les femmes perdent à la fois leurs papiers et leurs droits à des prestations sociales :

– la justice française reconnaissait jusqu'en février 2003 la légalité de la répudiation d'une femme par son mari, à la condition expresse que ses droits patrimoniaux soient préservés. Deux arrêts de la chambre civile de la Cour de cassation viennent de fixer de nouvelles normes. Désormais, la répudiation est jugée totalement incompatible avec l'ordre public français et avec la Convention européenne des droits de l'homme de par son caractère automatique et de par l'impossibilité dans laquelle se trouve la femme de s'y opposer (*Gazette du Palais*, 25/02/04, cass. 1^{er} civ., n° 01-11-549 et 02-11-618). Cependant, en cas de divorce, le jugement est applicable en France par le jeu de l'*exequatur*, procédure qui consiste à demander au juge français une ordonnance rendant applicable sur le territoire français un jugement prononcé à l'étranger ;

– depuis la loi du 24 août 1993, il n'est plus possible de délivrer un titre de résident à un ressortissant étranger vivant en situation de polygamie. On évaluait entre 8 000 et 15 000 le nombre de ménages polygames à ce moment-là. Pour ces ménages en situation de polygamie avant 1993, le renouvellement des titres de séjour est assujéti à l'autonomie des femmes, facilitée notamment par des aides au logement. Si la volonté manifeste de décohabitation n'est pas faite, leur titre de séjour n'est pas renouvelé. Pour les autres, elles se trouvent, à l'exception de la première femme, en situation irrégulière.

Inversement, l'hypothèse pourrait être posée d'un choix migratoire sur la France portant en lui l'espérance d'une émancipation pour certaines femmes et jeunes filles. Patricia R. Pessar (1999) observe que les femmes gagneraient plutôt à l'expérience migratoire, surtout du point de vue de leur autonomie, même si les avantages qu'elles en retirent restent limités (Attias-Donfut et Delcroix, 2004). D'ailleurs, les femmes sont plus désireuses que les hommes de rester en France et de ne pas retourner au pays (Attias-Donfut et Wolff, 2004).

Des emplois plus souvent précaires pour les hommes immigrés et des taux de chômage plus élevés pour les femmes

Être immigré renforce les facteurs de précarisation de l'emploi : les chances sont plus élevées de se retrouver au chômage, à temps partiel et en CDD. Le phénomène du taux de chômage élevé est encore accentué chez les femmes du fait de leur arrivée plus récente sur le marché du travail. Le taux de chômage des femmes immigrées s'établit à 20 % contre 17,3 % pour les hommes (tableau V.4). Là aussi, le taux de chômage varie suivant les origines : le taux de chômage des femmes étrangères hors Union européenne est trois fois supérieur à celui des Françaises

(8) *Migrations études*, n° 104, janvier 2002.

(9) Voir chapitre IX.

et des ressortissantes de l'Union européenne ; les femmes du Maghreb, de Turquie et d'Afrique ont une forte inactivité et de longues périodes de chômage ; le taux de chômage est notamment de 41 % en 2000 pour les seules femmes du Maghreb (Tanay, 2000) ; on peut supposer que la situation dans le pays d'origine par rapport à l'emploi et le niveau de qualification sont des facteurs explicatifs déterminants.

Les immigrés, hommes et femmes confondus, travaillent plus souvent à temps partiel : 19 % contre 16 % (Tanay, 2000). Les femmes immigrées sont toutefois plus nombreuses que l'ensemble des femmes actives à occuper un emploi à temps partiel : 37 % contre 31 %. Les immigrés occupent plus souvent que l'ensemble des salariés un emploi temporaire (CDD et emploi intérimaire). Hors fonction publique, un emploi temporaire sur dix est pourvu par un immigré, alors que la part des immigrés dans la population active salariée est de 9 % (Tanay, 2000). Mais les emplois temporaires sont plutôt le lot des hommes que des femmes. La présence massive des hommes dans le secteur de la construction, qui systématise les contrats courts, peut sans doute être un élément d'explication.

Des ségrégations professionnelles très fortes

Des femmes majoritairement dans le secteur des services aux particuliers

Près de la moitié des salariés étrangers sont non qualifiés, soit 46 % (Tanay, 2000), contre à peine plus d'un quart des Français, taux qui tend toutefois à diminuer au cours des années. Du fait que les étrangères sont moins nombreuses à travailler que les immigrés hommes, leur part dans les non-qualifiés est particulièrement importante. Ainsi, parmi les onze professions principales exercées par les salariés étrangers hommes, six sont non qualifiées. Pour les femmes, sept professions principales sur huit sont non qualifiées. Chez les Françaises, l'écart est plus faible : seules 38 % des femmes sont non qualifiées contre 19 % des hommes (Tanay, 2000). La division sexuelle du travail est ainsi très marquée, renforcée, pourrait-on dire, par la migration. Les opportunités de travail se situent pour la plupart dans les secteurs du travail domestique, de l'hôtellerie et du tourisme. Les immigrés occupent principalement des emplois ouvriers ou d'employés avec une dominante ouvriers pour les hommes et employées pour les femmes (tableau V.5) ; cette tendance existe déjà lorsqu'on considère l'ensemble de la population active des hommes et des femmes¹⁰, mais on observe une « accentuation » du phénomène avec la variable « immigrée » : un immigré sur cinq travaille dans la construction, une femme immigrée sur cinq, dans les services aux particuliers.

La concentration des femmes immigrées dans certaines catégories d'emplois est encore plus grande que chez les Françaises¹¹. Selon Alice

(10) Selon l'INSEE (*Regards sur la parité*, 2004), près de la moitié des femmes sont employées tandis que plus d'un tiers des hommes sont ouvriers.

(11) Cf. chapitre II.

Tanay (2000), elles travaillent de plus en plus souvent dans les services personnels et domestiques (23 % de l'effectif total en mars 2000 contre 16,5 % en mars 1985), mais également dans les services opérationnels (12 %) et le commerce de détail (10 %). Cinq professions concentrent la moitié des salariées immigrées : agents d'entretien, employées de maison, assistantes maternelles et agents de gardiennage et de sécurité (Tanay, 2000). Ce sont des emplois qui ne nécessitent pas de qualifications ni la maîtrise de la langue française. Au-delà de l'absence de diversité professionnelle, on peut également relever que les femmes immigrées sont massivement présentes dans les services aux particuliers, secteur en pleine expansion, notamment en raison de la progression des femmes sur le marché du travail. En quinze ans, la part des assistantes maternelles, par exemple, est passée de 2 à 8 % de l'effectif féminin total de nationalité étrangère (Tanay, 2000). Cette concentration dans les services directs aux particuliers est plus spécifique à certaines origines. Une enquête menée pour la CNAV sur le passage à la retraite des immigrés âgés de 45 à 70 ans (Attias-Donfut et Delcroix, 2004) a permis d'obtenir une répartition par origine : Portugal (53,6 %), Afrique noire, Espagne et pays du continent américain ou de l'Océanie (24,5 %) et Asie (11 %). Les métiers de la domesticité ont été historiquement, et restent, de grands pourvoyeurs de migrations féminines en France tels que les recensements français l'ont montré : tout d'abord les Italiennes « bonnes et nourrices », puis les bonnes espagnoles au début des années 60, jeunes filles de la région de Valence laissant leurs fiancés pour gagner de quoi s'établir en Espagne ou qui ont parfois réussi à faire venir leurs fiancés. Elles ont été suivies par les Portugaises dans les années 70 et actuellement par les femmes du Sud-Est asiatique, notamment les Philippines et les Sri-lankaises. Cette « spécialisation » dans les métiers du service entretient une « naturalisation » des compétences féminines associées ici à des « qualités » ne nécessitant donc aucune qualification particulière.

Un travail « au noir » plus fréquent

La même enquête permet également d'avoir une information sur le travail accompli sans sécurité sociale. Il apparaît que 15 % des femmes contre 10 % des hommes ont travaillé « au noir ». Ce type de travail concerne principalement les femmes personnels de service (près de 21 %) et les indépendantes (18 %). On trouve aussi un taux de 11,5 % parmi les femmes inactives (Attias-Donfut et Delcroix, 2004). En l'état actuel des connaissances, il est difficile de donner davantage d'information sur un recours au travail au « noir » qui serait plus important chez les femmes immigrées. On peut bien évidemment supposer que ces emplois ont servi le plus souvent de salaire d'appoint pour la famille : ménages, gardes d'enfants, travaux de couture, etc. Non reconnus, ils sont d'autant plus dommageables qu'ils ont des conséquences sur les retraites des femmes.

Des retraites très faibles

La recherche menée par Attias-Donfut et Delcroix (2004) montre que seule une minorité de femmes a eu une carrière professionnelle

en France et donc arrive à la retraite avec des droits à une pension à taux plein. Les femmes sont un peu moins représentées parmi les retraités immigrés, occupés ou non (38 %), et dominent largement dans le groupe d'inactifs n'ayant jamais travaillé, dont elles représentent près de 96 % (Attias-Donfut, 2000). Les femmes immigrées ont eu des périodes d'inactivité bien plus longues que celles des hommes (tableau V.7). Cette moindre présence sur le marché du travail peut expliquer que la perception d'un niveau de vie insuffisant au moment de la retraite soit plus élevée chez les femmes que chez les hommes : 38 % des femmes sans conjoint estiment qu'elles ne disposeront pas de moyens suffisants à la retraite, et 28 % des femmes vivant en couple. Compte tenu de l'évolution des vagues migratoires, il peut même être supposé que le risque de précarisation est plus élevé pour les femmes immigrées qui vont arriver à la retraite au cours des vingt prochaines années (Attias-Donfut et Delcroix, 2004), notamment pour celles en provenance des pays d'Afrique dont une partie d'entre elles ne travaille pas.

Conclusion

La migration, surtout pour les immigrés des pays tiers, favorise des situations de précarisation et un repli familial. La plus grande précarisation des femmes est liée à leur rapport à l'emploi, qui va déterminer leur marge d'autonomie. C'est pourquoi la situation des femmes immigrées n'est pas homogène et qu'il convient de tenir compte de leurs origines.

En outre, il est notable que des inégalités sociales entre femmes se manifestent dans le cadre des migrations et que les avancées des dernières décennies en matière d'égalité entre les sexes n'ont pas pour autant modifié cette situation. La prise en charge du domestique et des enfants – n'étant pas l'objet de négociation au sein du couple –, est déléguée pour les ménages les plus aisés à des femmes faiblement, ou pas, qualifiées, aujourd'hui essentiellement constituées par les femmes des pays tiers.

Les jeunes filles issues de l'immigration et l'emploi ¹²

L'accès à l'emploi

Une meilleure réussite scolaire des filles à nuancer

Nombre de travaux soulignent la meilleure réussite scolaire des filles par rapport aux garçons ¹³, et ce, quel que soit le pays de naissance.

(12) L'ensemble des données est issu de « Génération 98 » du CEREQ. Les exploitations ont, pour l'essentiel, concerné les jeunes filles issues de l'immigration maghrébine. Notre propos sera, en conséquence, limité pour l'essentiel à cette catégorie.

(13) Cf. chapitre III.

Les filles maghrébines, notamment, sont moins sujettes à des sorties sans aucune qualification : 59 % des filles contre 54 % des garçons sont diplômées du supérieur. La proportion de jeunes filles d'origine maghrébine qui poursuit des études au-delà du bac est plus élevée que celle des jeunes hommes d'origine maghrébine, mais cette proportion est en deçà de celle de leurs homologues de père français de naissance ou d'Europe du Sud : 34 % des filles d'Europe du Sud poursuivent leurs études contre 20 % des filles maghrébines et 44 % des Françaises (Okba et Lainé, 2004). À chaque niveau de sortie de l'enseignement supérieur, les jeunes femmes d'origine maghrébine sont plus nombreuses que leurs homologues masculins, y compris au niveau du troisième cycle, ce qui est différent pour les filles d'origine française (Frickey *et alii*, 2004).

Mais il serait hâtif d'en conclure à une émancipation par l'école. Nacira Guénif considère même qu'il s'agit d'une illusion : « Objectivement héritières de parents pas ou peu scolarisés, que ce soit dans le pays d'origine ou en France, on a tôt fait de les considérer comme les pionnières d'un parcours qui mène inmanquablement à la réussite, ou du moins à une amélioration sensible de leur capital culturel, donc de leur position sociale » (Guénif, 2000). Ce « mythe » a été également souligné par Michèle Tribalat : « Compte tenu de l'avantage relatif des filles d'ouvriers sur les garçons dans la classe ouvrière française, ceux d'origine algérienne font aussi bien que les Français de même catégorie sociale, alors que les filles réussissent nettement moins bien que les Françaises de même milieu social. D'une certaine manière, contrairement au mythe français qui pare ces jeunes filles de tous les avantages, leurs performances sont relativement moins bonnes que celles des garçons » (Tribalat, 1995)¹⁴. On assisterait même à un nivellement de leur performance en tenant compte des effets de générations ; les filles de la troisième génération auraient des attitudes plus contrastées face à l'école, institution qui ne cristallise plus leur espoir d'ascension sociale.

Des taux d'emploi moins élevés que les garçons

Les filles issues de l'immigration ont rompu avec le rapport à l'emploi de leurs mères. Elles sont rarement inactives et rejoignent le modèle d'activité des Françaises : seulement 1 à 3 % sont inactives, à l'instar des Françaises de naissance, alors que 70 % d'entre elles ont des mères qui n'ont jamais travaillé (Brinbaum et Werquin, 2004).

Néanmoins, le taux d'emploi des jeunes hommes est plus élevé que celui des jeunes filles d'origine immigrée ou française. L'écart est moindre, d'ailleurs, entre jeunes hommes et femmes issus de l'immigration qu'entre Français (tableau V.8). Toutefois, le niveau d'études est à prendre en considération. Chez les jeunes issus des familles immigrées d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat, Roxane Silberman et Isabelle Fournier (1997) ont noté que les jeunes femmes connaissent des difficultés

(14) Cité par Guénif (2000).

d'insertion (chômage persistant, formes d'emploi précaires), mais à un degré moindre que celles rencontrées par leurs homologues masculins.

Un taux et une durée de chômage plus importants

Les jeunes issus de l'immigration, de façon très marquée pour ceux d'origine maghrébine, se trouvent davantage au chômage que les Français d'origine (29 % contre 22 %). Comme le souligne Alain Frickey : « Les différences de situation sociale et économique des parents, qui de façon générale ont un effet important sur l'insertion professionnelle, expliquent sans doute pour une large part les difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes d'origine maghrébine lorsqu'ils entrent dans la vie active » (Frickey *et alii*, 2004).

Mais le phénomène est encore plus accentué pour les filles. Ces dernières, qu'elles soient françaises d'origine ou maghrébines, sont plus touchées par le chômage que les garçons (tableau V.8). Le taux de chômage des jeunes femmes d'origine maghrébine est le double de celui des jeunes d'Europe du Sud et des jeunes d'origine française. Et elles y restent aussi, en moyenne, plus longtemps que les jeunes hommes : 8,54 mois contre 5,84 mois, et la première période, la plus longue, dure 10,4 mois en moyenne contre 6,73 mois (Brinbaum et Werquin, 2004).

Statut et types d'emplois

Une précarité de l'emploi plus importante

Toutes origines géographiques confondues, 23 % des jeunes hommes et 25 % des jeunes femmes avaient un contrat court au moment de leur entrée dans la vie active ; 66,5 % des jeunes femmes occupent un emploi durable contre 73,1 % des jeunes hommes (Frickey et Primon, 2004). Mais les contrats courts sont toujours plus fréquents chez les jeunes d'origine maghrébine et plus particulièrement pour les garçons. Dans le dernier emploi qu'ils occupaient au moment de l'enquête (« Génération 98 »), 39 % des jeunes hommes d'origine maghrébine exerçaient leurs activités professionnelles sous contrat précaire de type privé (23 % en intérim et 16 % en CDD) et 30 % des jeunes filles maghrébines avaient un contrat précaire (10 % en intérim et 20 % en CDD).

En outre, 40 % des femmes de l'enseignement supérieur issues de l'immigration accèdent à l'emploi par le temps partiel (contre 22 % pour les filles d'origine française). Les femmes d'origine maghrébine sont celles qui, trois ans après leur sortie du système scolaire, sont les moins nombreuses à se stabiliser dans l'emploi (tableau V.10). 15 % des jeunes femmes issues de l'immigration maghrébine ont recherché un emploi pendant plus d'un an au cours de leurs trois premières années de vie active contre 10 % de leurs homologues masculins. Une origine maghrébine semble ainsi renforcer les inégalités auxquelles les femmes sont confrontées sur le marché du travail (Frickey *et alii*, 2004b). Ces femmes sont également celles que l'on retrouve le plus souvent dans les contrats aidés (tableau V.10).

Les jeunes femmes issues de l'enseignement supérieur, dont l'un des deux parents est né dans un pays du Maghreb, sont défavorisées vis-à-vis à la fois des hommes de la même origine et des femmes dont les parents sont nés en France. L'accès au CDI est corrélatif pour les jeunes issus de l'immigration aux diplômes plus élevés, mais, pour les femmes, ce sont les diplômes de troisième cycle et de grandes écoles qui montrent un effet comparable (Dupray et Moullet, 2004). Pour les jeunes filles issues de l'immigration, plus le niveau de qualification est élevé et plus la chance d'accéder au CDI est grande, dans des proportions supérieures à celles des garçons.

En outre, les femmes originaires du Maghreb ont deux fois moins de chance que les hommes d'accéder aux professions de l'encadrement et intellectuelles supérieures (Frickey et Primon, 2004). Lorsque l'on tient compte du niveau de formation, de la filière, du milieu social, de la région de résidence, du passé scolaire et de l'expérience professionnelle préalable des jeunes femmes, les inégalités dans l'accès à l'emploi persistent au détriment des étudiantes d'origine maghrébine (Frickey *et alii*, 2004).

Des déclassements plus courants

Les possibilités de déclassement vers des positions intermédiaires restent toujours plus fréquentes pour les jeunes femmes toutes origines confondues (Epiphane, 2002). Mais le sentiment d'être employé au-dessous de son niveau de compétence n'est pas significativement plus élevé. Les filles issues de l'immigration maghrébine déclarent beaucoup moins que leurs homologues masculins être victimes de discrimination à l'embauche alors qu'elles sont objectivement davantage victimes de déclassement (Garner, 2004). Celui-ci est plus important globalement pour les jeunes filles que pour les jeunes hommes (tableau V.11). Cependant, les jeunes femmes déclassées en emploi non qualifié expriment, à origine géographique donnée, un sentiment de non-réalisation professionnelle plus fréquent que les jeunes hommes déclassés (Okba et Lainé, 2004).

Des choix de métiers plus diversifiés que leurs mères

Les jeunes filles d'Europe du Sud sont moins spécialisées dans les services aux particuliers que leurs parents, bien qu'elles soient encore fortement présentes comme assistantes maternelles, agents d'entretien, coiffeurs. Elles se diversifient vers les métiers du commerce et des services aux particuliers ainsi que dans le domaine professionnel de la gestion-administration (tableau V.12).

Les jeunes filles d'origine maghrébine sont davantage spécialisées dans les métiers industriels et ouvriers que les jeunes filles originaires d'Europe du Sud, alors que cette spécialisation industrielle ne se retrouve pas chez les jeunes hommes d'origine maghrébine. Les spécialisations dans les métiers de services sont aussi très présentes chez elles (Okba et Lainé, 2004). Pour les femmes adultes d'origine maghrébine, on assiste à un net repli dans les métiers de l'électricité et de l'électronique, de la maintenance, du tourisme, des transports et des industries légères. Par

contre, elles se sont davantage spécialisées dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux, de l'informatique et dans une moindre mesure de l'artisanat (Garner, 2004).

Les profils de carrières des jeunes filles issues de l'immigration

Selon Laurence Roulleau-Berger (2004), trois principes caractérisent les carrières des jeunes filles issues de l'immigration :

- **le principe d'alternance**, qui traduit une succession de formes d'emploi et qui est corrélé au niveau scolaire ; plus celui-ci est élevé et plus il est important ;
- **le principe de superposition** : empilement des formes particulières d'emploi qui est moindre chez les jeunes filles faiblement qualifiées ;
- **le principe de disjonction**, qui se définit par l'écart plus ou moins grand entre les compétences requises par les différents emplois. Elles passent, par exemple, d'un emploi précaire à un autre, dans des secteurs d'activités très différents.

L'articulation entre ces principes permet de distinguer quatre profils de carrières : les carrières d'intégration vers l'emploi salarié, les carrières d'adaptation à la précarisation, les carrières de résistance à la discrimination, et les carrières de désaffiliation.

Conclusion

Les jeunes filles issues de l'immigration reçoivent sans doute des injonctions contradictoires entre l'autonomie à laquelle elles sont invitées par la société française et les valeurs de leur société d'origine. Cependant, force est de constater qu'elles ont globalement des comportements proches de celui des filles d'origine française. Leur précarisation se conçoit plutôt en terme de statut de l'emploi. Les difficultés d'insertion professionnelle sont plus notables pour les jeunes filles toutes origines confondues, mais à un niveau supérieur (le double) pour les filles issues de l'immigration maghrébine, qui cumulent les discriminations : jeune, femme, origine ethnique, origine sociale et ségrégation spatiale. Le cumul des discriminations est vraiment le parent pauvre de l'analyse, à l'exception du travail précaire de Marie-Thérèse Lanquetin sur un plan juridique car « on ne lutte pas de la même manière contre les discriminations à raison du sexe ou de la race ou contre le cumul des deux » (Lanquetin, 2004).

Synthèse

Pour les femmes immigrées

L'image de la femme immigrée reste encore profondément attachée à l'épouse qui vient rejoindre son mari et qui reste en dehors ou à

la marge du marché du travail. Si les femmes migrent essentiellement dans le cadre du regroupement familial, elles sont néanmoins de plus en plus nombreuses parmi les migrants pour raisons économiques. De même, dans la dernière décennie, le taux d'activité des femmes immigrées n'a cessé de progresser, atteignant 57,1 % en 1999, même s'il demeure globalement inférieur à celui des Françaises (63,1 %).

La situation des femmes immigrées n'est pas homogène, puisque leur accès au marché du travail est particulièrement lié à leur rapport à l'emploi dans leur pays d'origine. Les femmes du Maghreb, de Turquie et d'Afrique sont ainsi les plus désavantagées du fait de leur inactivité plus importante et de leurs longues périodes de chômage.

Leur éloignement du marché du travail, et donc de ce processus de socialisation, peut être d'autant plus un facteur de précarisation sociale et économique que la migration invite à un repli familial. Certes, les maris refusent parfois le travail de leurs femmes, mais celles-ci subissent surtout des contraintes familiales, de langue et de transports. Autant de facteurs qui entretiennent l'idée d'un travail d'appoint pour aider financièrement, à certaines périodes, la famille. En conséquence, la précarisation se poursuit au niveau de la retraite puisque les femmes étrangères ont eu des périodes d'inactivité beaucoup plus longues que les hommes, et le risque de pauvreté est, dès lors, notable.

On constate que la division sexuelle du travail est renforcée par la migration, ce qui entretient des écarts avec les hommes immigrés mais également avec les Françaises :

- le taux de chômage des femmes immigrées s'établit à 20 % contre 17,3 % pour les hommes ; le taux de chômage des étrangères hors UE est trois fois supérieur à celui des Françaises ;
- les femmes immigrées sont plus nombreuses que les Françaises à temps partiel (37 % contre 31 %) ;
- elles sont davantage présentes dans les métiers peu qualifiés que les hommes immigrés : parmi les onze professions exercées par les salariés étrangers hommes, six sont non qualifiées ; pour les femmes, sept professions sur huit sont non qualifiées ;
- leur concentration dans l'emploi est plus importante que chez les Françaises. Elles sont majoritairement présentes dans les services personnels et domestiques (une femme immigrée sur cinq), tendance qui tend à s'accroître.

Pour les jeunes filles issues de l'immigration

Les filles issues de l'immigration ont un rapport à l'emploi qui se rapproche des Françaises d'origine et se différencie fortement de leurs mères. Si l'on peut noter une plus grande réussite des filles par rapport aux garçons, ceci entretient le mythe d'un parcours professionnel plus aisé, ce que les chiffres viennent contredire :

- leur taux d'emploi est moins élevé (65,8 % pour les jeunes filles originaires du Maghreb contre 73,1 % pour leurs homologues masculins ;

79,5 % contre 87,1 % pour les jeunes d'origine française) et leur taux de chômage est plus important (23,8 % pour les jeunes filles originaires du Maghreb contre 19,1 % pour leurs homologues masculins, et 11 % contre 7,4 % pour les jeunes d'origine française) ;
– les déclassements sont plus fréquents.

Mais la situation des jeunes filles issues de l'immigration maghrébine est la plus préoccupante. En effet, ce sont celles qui, trois ans après leur sortie du système scolaire, sont les moins nombreuses à se stabiliser dans l'emploi. Elles ont des taux de chômage plus importants (le double) que ceux des autres jeunes filles et sont plus souvent dans des contrats aidés. Elles ont également deux fois moins de chances que les hommes d'accéder aux professions de l'encadrement et intellectuelles supérieures.

Recommandations

À ce stade de l'état des connaissances sur le lien entre marché du travail et précarisation des femmes immigrées ou issues de l'immigration, il apparaît délicat d'avancer des pistes de réflexion en termes de politiques publiques. Il conviendrait plus particulièrement d'encourager la recherche sur ces objets d'étude. Si des données statistiques permettent de dresser un état des lieux, la connaissance du rapport à l'emploi de cette population spécifique demeure lacunaire, en particulier sur la question des déclassements, des conditions d'emploi, etc. Les travaux sur le rapport à l'emploi (des femmes immigrées et issues de l'immigration), encore timidement initiés par le FASILD, mériteraient d'être développés davantage pour dérouler le fil complexe de la part, voire du cumul, des discriminations liées au sexe, à l'origine ethnique et sociale.

Encadrés, tableaux et graphiques

Tableau V.1 - Présence étrangère en France (en % du total des immigrés)

	1954	1962	1968	1975	1982	1990	1999
Femmes	38,3	38,2	39,3	40,1	42,9	44,9	46,9
Hommes	61,7	61,8	60,7	59,9	57,1	55,1	53,1

Source : recensements INSEE.

Tableau V.2 - Immigration à caractère permanent selon le motif en 2002 (en % du total des immigrés)

	Actifs pays tiers	Actifs UE	Regroupement familial	Demandeurs d'asile
Hommes	72,9	65	18,1	62,9
Femmes	27,1	35	81,9	30,8

Source : direction de la population et des migration, 2004.

Tableau V.3 - Taux d'activité des immigrés en 2002 (en %)

	Taux d'activité des étrangers	Taux d'activité de l'ensemble de la population
Hommes	78,60	74,90
Femmes	59,60	64,10

Source : enquête emploi, INSEE 2002.

Tableau V.4 - Taux de chômage (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Français	7,2	9,6	8,3
Étrangers UE	6,7	8,4	7,4
Étrangers hors UE	23,0	28,7	25,1
Ensemble étrangers	17,3	20,1	18,4
Total	7,9	10,1	8,9

Source : direction de la population et des migrations, 2002.

Tableau V.5 - Les actifs selon la catégorie socioprofessionnelle et le pays de naissance (en %)

	Population totale	Immigrés	UE	Portugal	Algérie	Autre Afrique	CLV*
Hommes	100	100	100	100	100	100	100
Agriculteurs exploitants	3	1	1	1	0	0	1
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	8	9	11	9	8	5	10
Cadres et professions intellectuelles supérieures	14	11	11	3	7	12	12
Professions intermédiaires	21	13	15	10	11	16	17
Employés	13	11	7	6	12	20	15
<i>dont services directs aux particuliers</i>	2	4	2	2	4	6	7
Ouvriers	39	53	55	71	59	43	44
– <i>ouvriers qualifiés</i>	26	32	38	48	36	22	25
– <i>ouvriers non qualifiés</i>	13	21	17	23	23	21	19
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	2	2	0	0	2	3	1
Femmes	100	100	100	100	100	100	100
Agriculteurs exploitants	2	1	1	0	0	0	0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	4	4	5	2	3	3	7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	8	7	2	5	4	7
Professions intermédiaires	23	13	14	5	12	11	12
Employés	49	50	53	62	53	57	39
<i>dont services directs aux particuliers</i>	12	23	27	40	21	27	12
Ouvriers	12	19	19	27	17	15	32
– <i>ouvriers qualifiés</i>	4	5	4	5	4	3	13
– <i>ouvriers non qualifiés</i>	8	14	15	22	13	12	19
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	2	5	1	1	11	10	3

* CLV : Cambodge, Laos, Vietnam.

Source : recensement de la population de 1999, INSEE.

Tableau V.6 – Part des emplois temporaires dans l'emploi salarié (hors fonction publique) (en %)

Pays de naissance	15-64 ans			20-29 ans		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Portugal	10	10	10	17	18	17
Algérie	18	17	19	28	30	26
Maroc	19	19	19	29	32	26
AAAF*	19	19	20	27	29	26
Turquie	21	21	22	27	28	25
CLV**	14	13	16	18	17	21
Ensemble des immigrés	15	15	17	25	27	25
Ensemble des salariés	14	12	15	24	24	25

* Pays d'Afrique hors Maghreb anciennement sous administration française.

** Cambodge, Laos, Vietnam.

Source : recensement de la population de 1999, INSEE.

Tableau V.7 – Durée d'inactivité avant la retraite selon le sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 2 ans	14,3 %	12,5 %	13,7 %
2-4 ans	36,2 %	21,5 %	31,0 %
5-9 ans	31,2 %	27,9 %	30,5 %
10 ans et plus	18,3 %	38,1 %	25,2 %
Total	100 %	100 %	100 %
Nombre observé*	422	209	631
Durée moyenne	5,3 ans	9-8 ans	6-9 ans
Durée médiane	4 ans	7 ans	5 ans

* Effectifs minorés des personnes qui ne pouvaient estimer cette durée.

Source : enquête FRI, CNAV 2003 (Attias-Donfut et Delcroix, 2004).

Tableau V.8 – Activité et chômage des jeunes en avril 2001 (en %)

	Père originaire d'Europe du Sud	Père originaire du Maghreb	Père français de naissance
Jeunes hommes			
Taux d'activité	94,2	90,4	94,1
Taux de chômage	7,7	19,1	7,4
Taux d'emploi	86,9	73,1	87,1
Jeunes femmes			
Taux d'activité	90,7	86,4	89,3
Taux de chômage	10,5	23,8	11,0
Taux d'emploi	81,1	65,8	79,5

Source : Enquête « Génération 98 », CEREQ ; traitement : DARES, 2004.

Tableau V.9 – Type de contrat par type de qualification
(100 % en ligne)

	Non salariés	Fonctionnaires	CDI	CDD	Intérim	Apprentissage alternance	Emplois aidés privés	Emplois aidés publics	Autres
Garçons, origine Maghreb									
Emplois non qualifiés	2	1	37	16	36	4	0	3	1
Ouvriers et employés qualifiés	0	2	48	15	22	6	0	6	1
Autres emplois qualifiés	8	4	50	16	6	1	0	15	0
Ensemble des emplois	3	2	44	16	23	4	0	8	1
Filles, origine Maghreb									
Emplois non qualifiés	1	2	49	22	18	3	0	5	0
Ouvriers et employés qualifiés	2	3	52	21	8	3	0	11	0
Autres emplois qualifiés	5	6	43	18	3	3	1	21	0
Ensemble des emplois	3	4	47	20	10	3	1	13	0
Garçons, origine Europe du Sud									
Emplois non qualifiés	3	0	59	11	19	5	1	2	1
Ouvriers et employés qualifiés	0	3	72	15	7	1	0	1	0
Autres emplois qualifiés	6	4	72	8	4	3	0	3	1
Ensemble des emplois	3	2	68	12	9	3	0	2	1
Filles, origine Europe du Sud									
Emplois non qualifiés	2	2	60	21	10	3	0	2	1
Ouvriers et employés qualifiés	0	2	65	17	8	3	1	4	0
Autres emplois qualifiés	3	11	55	17	2	2	0	9	1
Ensemble des emplois	2	6	59	18	6	2	0	5	1
Ensemble des garçons									
Emplois non qualifiés	2	1	52	15	22	5	0	2	1
Ouvriers et employés qualifiés	0	5	64	14	10	3	0	3	0
Autres emplois qualifiés	3	11	55	17	2	2	0	9	1
Ensemble des emplois	2	6	59	18	6	2	0	5	1
Ensemble des filles									
Emplois non qualifiés	3	1	54	22	11	4	0	5	1
Ouvriers et employés qualifiés	0	5	57	22	7	3	0	6	0
Autres emplois qualifiés	3	12	53	17	2	2	1	11	0
Ensemble des emplois	2	7	54	19	6	2	0	8	0

Source : enquête « Génération 98 », CEREQ ; traitement : DARES, 2004.

Tableau V.10 – Parcours d'insertion des jeunes issus de l'immigration, en quelques indicateurs

Origine des jeunes	Premier emploi			Déroutement des trois premières années de vie active					Effectifs estimés			
	Temps moyen d'accès (en mois)	Accès long à un emploi court* (en %)	À temps partiel (en %)	Intérim (en %)	Temps moyen passé en recherche d'emploi (en mois)	Temps moyen passé en recherche d'emploi pour les chômeurs** (en mois)	Ils n'ont jamais été au chômage (en %)	Ils ont passé plus d'un an au chômage (en %)		Ils ont occupé un emploi aidé (en %)		
Niveau de diplôme												
Maghreb												
		Bac + 3 ou plus	3,9	12	19	7	4,5	9,8	54	13	13	4 425
		Bac + 2	3,5	15	15	21	3,3	7,4	56	8	18	5 012
		Bac	4,4	20	29	23	5,5	10,7	49	16	30	8 126
		<i>Ensemble</i>	4,0	17	27	19	4,6	9,6	52	13	23	17 563
Europe du Sud		Bac + 3 ou plus	3,5	15	25	7	2,9	7,9	63	7	12	5 733
		Bac + 2	2,7	16	18	29	2,4	5,4	56	5	11	5 971
		Bac	4,0	16	27	26	3,9	8,4	54	10	22	4 753
		<i>Ensemble</i>	3,4	16	23	21	3,0	7,1	58	7	14	16 457
France		Bac + 3 ou plus	3,4	13	18	7	3,1	7,8	61	8	9	122 079
		Bac + 2	2,7	13	13	18	2,7	6,4	58	5	12	122 650
		Bac	4,1	17	25	19	4,1	8,9	55	11	24	73 914
		<i>Ensemble</i>	3,3	14	18	14	3,1	7,5	58	8	14	318 643
Sexe												
Maghreb		Femmes	4,8	19	27	14	5,2	10,1	48	15	26	10 358
		Hommes	2,9	13	16	26	3,7	8,7	57	10	18	7 205
Europe du Sud		Femmes	3,7	16	31	13	3,3	7,4	56	8	17	9 324
		Hommes	2,9	15	12	31	2,7	6,6	60	6	11	7 133
France		Femmes	3,5	14	23	10	3,5	7,9	55	9	16	172 897
		Hommes	3,0	13	11	18	2,7	7,1	62	6	11	145 746

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1998.

* Accès en plus de trois mois, à un emploi de moins d'un an.

** Chômeurs : jeunes ayant traversé au moins une période de chômage au cours de leurs trois années de vie active.
Source : « Génération 98 », CEREQ 2004. Tableau publié dans Frickey *et alii* (2004).

Tableau V.11 – Employé en dessous de son niveau de compétence (emploi qualifié prédit et emploi non qualifié de fait)

	Père originaire d'Europe du Sud	Père originaire du Maghreb	Père français
Hommes	32,3 %	50,4 %	38,2 %
Femmes	43,7 %	48,6 %	42,1 %

Source : enquête « Génération 98 », CEREQ ; traitement : DARES, 2004.

Tableau V.12 – Comparaison entre les métiers des adultes immigrés et les métiers occupés par la seconde génération selon l'origine géographique et le sexe

Métiers	Hommes de plus de 35 ans	Femmes de plus de 35 ans	Jeunes hommes de père immigré	Jeunes femmes de père immigré
Europe du Sud				
Bâtiment et travaux publics	3,1	0,9	2,0	1,4
Électricité, électronique	0,9	1,4	1,3	0,4
Mécanique	1,4	1,8	1,1	1,1
Industries process	1,1	1,5	1,0	0,7
Industries légères	1,2	1,8	1,1	1,2
Artisanat	2,2	1,9	0,9	0,5
Hôtellerie-restauration-alimentation	0,7	1,5	1,5	1,0
Services aux particuliers	0,8	2,7	0,7	1,3
Tourisme et transport	1,1	1,3	1,0	0,8
Communications, information, spectacles	0,6	0,8	0,5	1,3
Maghreb				
Bâtiment et travaux publics	1,6	1,6	0,9	0,8
Mécanique	1,4	2,3	1,1	1,0
Tourisme et transport	1,2	0,8	1,7	1,2
Artisanat	2,0	1,0	0,9	1,6
Hôtellerie-restauration-alimentation	2,1	2,4	0,9	1,5
Services aux particuliers	1,2	2,6	1,3	1,2
Électricité, électronique	1,1	2,3	1,0	1,1
Industrie de process	1,1	1,0	1,1	0,6
Maintenance	0,5	1,4	1,1	0,6
Action sociale, santé	0,7	0,4	1,6	1
Informatique	0,8	1,6	0,6	0,4

Sources : enquête emploi, INSEE et « Génération 98 », CEREQ ; traitement : DARES, 2004.

Lecture : indice de spécificité : rapport du poids du métier occupé par une catégorie de jeunes et le poids du même métier pour l'ensemble des jeunes.

Tableau V.13. – Diplômes et spécialités agrégés en quinze postes

	Origine du père		
	Europe du Sud	Maghreb	Français d'origine
Jeunes hommes			
Non qualifiés*	8,1	23,7	7,5
2 ^{de} , 1 ^{re}	4,4	2,3	1,4
CAP-BEP tertiaires non diplômés	1,4	3,4	0,9
CAP-BEP industriels non diplômés	8,3	13,2	5,8
CAP-BEP tertiaires	4,0	5,4	3,9
CAP-BEP industriels	23,4	14,1	16,1
Bac tertiaires non diplômés	1,5	1,6	0,9
Bac industriels non diplômés	1,9	3,5	3,0
Bac généraux non diplômés	0,7	1,0	0,7
Bac tertiaires	6,8	8,5	6,4
Bac industriels	12,2	7,0	12,6
Bac généraux	3,1	3,4	5,5
Bac + 2	14,9	6,8	17,5
2 nd cycle	4,7	3,8	7,8
3 ^e cycle, grandes écoles	4,5	2,1	10,0
	100 %	100 %	100 %
Jeunes femmes			
Non qualifiés*	6,3	14,9	5,5
2 ^{de} , 1 ^{re}	1,0	1,5	0,9
CAP-BEP tertiaires non diplômés	4,0	7,8	2,9
CAP-BEP industriels non diplômés	0,4	3,1	0,7
CAP-BEP tertiaires	19,2	17,6	13,2
CAP-BEP industriels	2,2	2,3	1,9
Bac tertiaires non diplômés	3,1	3,5	1,9
Bac industriels non diplômés	0,1	0,4	0,4
Bac généraux non diplômés	0,0	0,5	0,6
Bac tertiaires	19,6	20,2	18,0
Bac industriels	1,9	1,3	2,0
Bac généraux	8,1	6,4	7,7
Bac + 2	14,8	12,0	22,3
2 nd cycle	13,6	6,0	13,7
3 ^e cycle, grandes écoles	5,7	2,5	8,3
	100 %	100 %	100 %

* 5^e, 4^e, 3^e, 1^{re} année CAP-BEP.

Source : enquête « Génération 98 », CEREQ ; traitement : DARES, 2004.

Lecture : indice de spécificité : rapport du poids du métier occupé par une catégorie de jeunes et le poids du même métier pour l'ensemble des jeunes.

**Contraintes
familiales
et activité
professionnelle
des femmes**

Les difficultés rencontrées par les parents de jeunes enfants pour combiner travail et vie familiale sont-elles un facteur de précarité pour les mères sur le marché du travail ? Les politiques familiales facilitent-elles vraiment la conciliation entre le travail des deux parents et la vie familiale ? Toutes les prestations sont-elles équivalentes par rapport à l'enjeu majeur que représente l'activité professionnelle des mères ? Dans ce chapitre, nous examinons les inégalités qui naissent des difficultés que rencontrent les familles pour ajuster leur vie professionnelle et leur vie familiale. Ces difficultés découlent des problèmes de garde des enfants, des problèmes de concordance entre temps de l'activité professionnelle et autres temps sociaux, et de l'inégale répartition entre parents des obligations parentales et domestiques.

Nous partons du constat, maintes fois effectué, que les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail prennent leur source dans les inégalités au sein de la famille. Ces inégalités sont parfois encouragées par les politiques familiales lorsqu'elles soutiennent un modèle de famille fondé sur la division des rôles entre les deux parents, ou bien lorsqu'elles encouragent les mères à se retirer du marché du travail pour s'occuper de leurs enfants ou de proches. Les recherches, notamment comparatives, ont souvent souligné l'impact positif des politiques familiales sur l'activité professionnelle des mères, mais elles montrent aussi que toutes les mesures n'ont pas le même effet, notamment en termes de trajectoires professionnelles et de carrières. Elles ont montré également les effets à long terme des interruptions d'activité, ou de l'activité à temps partiel, sur les inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite.

Le rôle des politiques familiales

La question de l'articulation entre travail et vie familiale est encadrée par la stratégie européenne en matière d'emploi, qui demande aux gouvernements d'œuvrer en faveur d'un accroissement des taux d'emploi, et notamment de ceux des femmes. Par ailleurs, les politiques mises en œuvre doivent promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. La politique familiale doit intégrer ces deux objectifs, et donc placer l'incitation à l'emploi au cœur de ses dispositifs, et en même temps

promouvoir un partage plus équitable du travail entre hommes et femmes, travail tant professionnel que parental et domestique. Au final, les charges familiales ne devraient plus entraver l'activité professionnelle des femmes, ni précariser leurs carrières professionnelles et leur statut. Pour autant, l'engagement professionnel des femmes ne doit pas se faire au détriment de la fécondité : les couples ne doivent pas être mis en situation de renoncer à avoir des enfants par crainte de ne pouvoir assumer à la fois un travail professionnel et des responsabilités familiales ¹.

En France, les politiques familiales se sont développées en affichant une relative neutralité vis-à-vis du travail des mères, leur laissant « le choix » de poursuivre leur activité professionnelle ou de l'interrompre pour s'occuper des enfants. La thématique du « libre choix » a justifié la mise en place de mesures visant à aider les familles à « concilier » un travail pour les deux parents et une vie familiale. Ces mesures concernent aussi bien le développement des structures collectives d'accueil des enfants (les crèches et garderies), ou des modes de garde individuels au domicile d'une assistante maternelle ou au domicile parental, que les dispositifs de congés parentaux et d'allocations parentales, offrant aux mères (légalement aux parents) la possibilité de s'occuper de leurs enfants, à temps plein ou à temps partiel. Ces mesures prennent la forme également de déductions fiscales et d'exonérations de cotisations sociales pour les parents qui emploient une personne rémunérée pour garder leur[s] enfant[s]. Bien que réformé à plusieurs reprises depuis la fin des années 70, ce système perdure dans ses grandes lignes. La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), en place depuis le 1^{er} janvier 2004, simplifie le dispositif tout en maintenant les grands principes d'action publique concernant l'accueil des enfants, et notamment le principe du libre choix entre garder soi-même son enfant ou le faire garder, les deux options étant subventionnées par la politique familiale.

La réforme des prestations allouées aux familles pour la garde de leurs enfants avait pour objectif de simplifier le système d'aides et d'en clarifier les finalités. Les buts de la politique familiale en matière de conciliation ont en effet manqué de cohérence, entre aider les mères à se maintenir sur le marché du travail en développant des modes d'accueil accessibles à tous et les inciter à interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants et se consacrer à leurs obligations maternelles. L'allocation parentale d'éducation (APE), réformée à plusieurs reprises depuis sa création au début des années 80, a été au cœur des débats et des enjeux sur les objectifs de l'aide publique en matière de conciliation : se voulait-elle être une allocation de compensation de la baisse de revenu occasionnée par la cessation d'activité ou bien un « salaire maternel » rémunérant le travail parental (Grignon, 1994 ; Fagnani, 1994) ?

(1) Cette question fait l'objet du rapport du groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie (Commission européenne, direction générale de l'emploi et des affaires sociales, mai 2004). L'un des principaux points de ce rapport est d'examiner comment « permettre aux couples européens d'avoir le nombre d'enfants qu'ils désirent ».

Ces deux options opposaient des courants de pensée incarnés par divers groupes d'acteurs sociaux, parmi lesquels, notamment, un courant qualifié de féministe favorable à l'émancipation des femmes par le travail, et un courant plus familialiste soutenant le rôle prioritaire des femmes en matière d'éducation et de soins aux enfants. Depuis la fin des années 70, la politique dite « de conciliation » a oscillé entre ces deux options et a manqué de cohérence quant à ses objectifs vis-à-vis de l'activité professionnelle de mères. Sans la décourager, elle ne l'a pas pour autant vraiment encouragée, comme par exemple en Suède où, dès le début des années 70, l'objectif d'égalité entre hommes et femmes a été assigné à la politique d'aide aux familles (Letablier, 2003).

Toutefois, la comparaison avec les pays voisins met en évidence le fait que la politique d'accueil des enfants permet aux mères de poursuivre leur activité professionnelle tout en ne les dissuadant pas d'avoir des enfants.

L'activité professionnelle des mères de jeunes enfants

En 2003, le taux global d'activité des femmes de 16 à 64 ans était de 63,4 % et celui des hommes de 75,1 % (*source* : INSEE, enquête emploi 2003). Parmi ces femmes, 11 % étaient au chômage, et près de 30 % travaillaient à temps partiel (29,8 % et 5,4 % des hommes). Si l'on considère la tranche d'âge 25-49 ans qui correspond en gros à la tranche d'âge où les obligations parentales sont les plus fortes, on observe que 80,7 % des femmes sont actives et 94,3 % des hommes, ce qui donne un écart de près de 14 points (voir chapitre I). C'est pour cette tranche d'âge que l'écart entre hommes et femmes reste le plus accentué, signalant de la sorte l'impact encore important des charges familiales sur l'engagement professionnel des femmes, et ce malgré une progression continue depuis plus de vingt ans (cette progression s'est cependant ralentie entre 1993 et 1997 ; le taux était de 77,1 % en 1993).

Si l'on décompose ce taux d'activité selon le nombre et l'âge du dernier enfant (tableau VI.1), on note les faits suivants : en 2003, le taux d'activité des femmes vivant en couple excédait 80 % pour les mères d'un seul enfant âgé de moins de trois ans, mais chutait à 58 % pour les mères de deux enfants dont le second a moins de trois ans, et à 36 % pour les mères de trois enfants dont le dernier a moins de trois ans. La chute du taux d'activité des mères après la naissance du troisième enfant est un phénomène observé de longue date et qui a peu varié. En revanche, le retrait d'activité des mères après le deuxième enfant est un phénomène plus récent que l'on peut relier à la réforme des conditions d'attribution de l'allocation parentale d'éducation (APE) au milieu des années 90. En ouvrant l'accès à l'APE aux parents d'enfants de rang deux, la réforme de 1994 a entraîné une baisse sensible des taux d'activité des mères de deux enfants. Les taux d'activité sont plus élevés lorsqu'il n'y a pas d'enfant de moins de trois ans, respectivement de 80 % pour les mères d'un enfant, de 83 % pour les mères de deux enfants et de 68 % pour les mères de trois

enfants, soulignant le fait qu'une partie des mères reprend un emploi lorsque les enfants ont atteint l'âge d'entrée à l'école maternelle. Les mères d'enfants de moins de trois ans qui ne vivent pas en couple ont des taux d'activité inférieurs à celles qui vivent en couple, quel que soit le nombre d'enfants, ce qui peut être un effet de l'allocation parent isolé dont bénéficient un certain nombre de mères qui élèvent seules de jeunes enfants. En revanche, lorsque leurs enfants ont dépassé trois ans, leurs taux d'activité sont plus élevés que ceux des mères vivant en couple, et ce quel que soit le nombre d'enfants : taux supérieurs à 86 % pour les mères d'un ou de deux enfants âgés de plus de trois ans, et de 72 % pour les mères de trois enfants de plus de trois ans.

Fécondité et travail des mères

L'implication accrue des mères dans l'emploi est-elle compatible, ou contradictoire avec un maintien du niveau de la fécondité ? De quelle manière se font les arbitrages entre travail et famille ? Quels sont les éléments qui entrent en ligne de compte ? Ces questions taraudent depuis longtemps démographes et économistes de la famille, sans qu'aucune réponse claire ne soit donnée. Les liens entre travail des femmes et niveau de la fécondité sont en effet complexes. Les économistes de la famille opposent généralement deux modèles d'arbitrage entre fécondité et travail des mères : l'un est fondé sur l'arbitrage quantité/qualité et l'autre sur l'allocation des temps domestiques. Dans le premier cas, la baisse tendancielle de la fécondité est expliquée par une préférence des familles pour la « qualité » et la nécessité d'investir dans l'éducation, la santé, les loisirs des enfants, au détriment de leur nombre. L'arbitrage se fait entre niveau de vie du ménage et nombre d'enfants, par l'intermédiaire de la qualité. Dans le deuxième cas, l'arbitrage se fait entre contribution du travail des femmes au revenu du ménage et temps domestique. Plus les femmes contribuent au revenu du ménage par leur salaire et moins elles sont prêtes à consacrer du temps aux activités parentales et domestiques, et donc moins elles ont d'enfants. Ce modèle explique la baisse de fécondité par l'importance de l'apport des femmes au revenu du ménage. Dans les deux cas, la baisse de la fécondité est attribuée aux coûts des enfants : coûts fixes dans le premier modèle et coûts en temps dans le second.

Une observation sur longue période met en évidence un renversement de la corrélation entre fécondité et travail des mères dans la plupart des pays occidentaux depuis les années 70. Ce renversement rapide de la relation a surpris les démographes qui considéraient que la relation entre fécondité et activité des femmes était stable sur la longue durée. La corrélation entre fécondité et travail des femmes est en effet devenue positive au cours des années 80 dans la plupart des pays européens, mais est restée négative dans les pays d'Europe méridionale (en particulier en Italie où les régions les plus riches sont aussi celles où on fait le moins d'enfants). Les explications avancées à cette inversion de la corrélation suggèrent que le lien s'est affaibli, en raison notamment du développement des modes de garde des enfants, qui a permis aux mères de se maintenir sur le marché du

travail et de préserver le niveau de revenu de la famille. Les politiques d'aide à la conciliation contribueraient ainsi au maintien relatif de la fécondité dans les pays qui, comme la France ou les pays scandinaves, enregistrent également un niveau élevé d'activité professionnelle des femmes. En revanche, ce sont les pays dans lesquels ces politiques sont le plus limitées que le niveau de la fécondité a continué à baisser. En même temps, c'est dans ces pays que l'incidence du chômage sur les femmes, et notamment les jeunes femmes, est la plus sensible, rendant particulièrement difficiles les arbitrages entre maternité et travail. Dans leur étude sur le renversement du sens de la corrélation dans les pays de l'OCDE depuis le début des années 70, Namkee Ahn et Pedro Mira (2002) observent que ce changement est concomitant de l'augmentation du chômage dans la plupart des pays. Plus que l'activité professionnelle des mères, c'est le niveau du chômage qui semble influencer sur le niveau de la fécondité, et en particulier sur le calendrier des naissances. L'approche comparative qu'ils introduisent met en évidence des situations contrastées selon les pays. Dans les pays avec un taux d'activité féminin élevé comme la Suède, le Danemark et la Norvège, le taux de fécondité a baissé rapidement jusqu'au milieu des années 80 avant de remonter de manière relativement substantielle ensuite. À l'opposé, le taux de fécondité des pays où l'activité des femmes reste modeste, voire basse, ont poursuivi leur baisse et atteignent un niveau particulièrement bas. Le fait est que la fécondité reste très basse dans les pays où le taux d'activité des femmes augmente (à partir d'un niveau très bas) mais où le niveau du chômage reste très élevé. C'est le cas des pays d'Europe du Sud où précisément l'offre de services pour garder les enfants n'a pas accompagné la montée de l'activité professionnelle des femmes des jeunes générations. L'offre de garde y reste limitée, les structures sont moins ajustées aux besoins des parents, les coûts plus élevés et les congés parentaux n'y sont pas rémunérés. Et le fonctionnement du marché du travail y est plus rigide que dans les autres pays : chômage élevé à l'entrée de la vie active (surtout pour les femmes), faible flexibilité choisie, moindres opportunités de travail à temps partiel.

Au total, les modèles qui ont tenté d'évaluer le poids de différents facteurs sur les décisions de fécondité et les décisions d'activité professionnelle peinent à expliquer la nature de cette relation. En comparant plusieurs pays (la France, le Royaume-Uni et l'Italie), Fabrice Lenseigne (Lenseigne *et alii*, 2004) montre que les transferts sociaux auraient plutôt un effet négatif sur la participation des femmes au marché du travail, que la présence des grands-parents a un effet positif sur la fécondité et sur la participation au marché du travail des jeunes couples (en France et en Italie), que l'effet du temps partiel est ambigu (positif en Italie, négatif en France et au Royaume-Uni), et que le niveau d'études aurait un effet plutôt positif sur l'activité et la fécondité, du moins dans ces trois pays, ce que d'autres recherches contestent, notamment pour le cas de l'Allemagne (Fagnani, 1992). On observe en effet dans ce pays où le niveau de la fécondité est très bas, que les femmes qui restent sans enfants sont précisément celles qui ont le niveau d'études le plus élevé, comme si l'engagement dans la carrière professionnelle impliquait de renoncer à la maternité. La comparaison entre l'Allemagne et la France met en évidence l'importance

des politiques de conciliation et des aides publiques pour la garde des enfants pour mener de front maternité et travail.

En France en effet, la progression de l'activité professionnelle des mères de jeunes enfants n'a pas entraîné une chute spectaculaire de la fécondité ; au contraire, le niveau de la fécondité se maintient plutôt mieux que dans les pays voisins, l'Allemagne ou les pays d'Europe méridionale. La France fait partie des pays où activité des mères et fécondité ne semblent pas incompatibles. Le relatif maintien de la fécondité en France (qui a le taux le plus élevé avec l'Irlande au sein de l'UE) peut être attribué au soutien que reçoivent les familles pour élever et garder leurs enfants. En comparaison des autres pays, non seulement les coûts de la garde des enfants sont réduits pour les parents, mais les modes de garde sont diversifiés et de bonne qualité si l'on considère l'attention portée aux besoins des enfants, à leur développement et à leur bien-être. La politique de conciliation n'est pas seulement subordonnée au travail des mères, elle est aussi pensée comme une politique de l'enfance. Cette politique a sans doute permis, non seulement d'éviter une chute de la natalité, mais aussi d'éviter la polarisation que l'on observe dans certains pays européens entre des femmes diplômées qui font une carrière professionnelle et n'ont pas d'enfants, et d'autres femmes peu qualifiées qui font une « carrière dans la maternité ». La corrélation entre niveau de la fécondité, offre d'accueil des enfants et facilités de conciliation est établie également par l'OCDE (OCDE, 2002, 2003 et 2004).

Toutefois, la politique familiale, qui n'a pas été pensée en référence à un objectif d'égalité entre hommes et femmes mais plutôt en référence à l'idée de protection des mères et des enfants, a des effets en termes d'inégalités qu'il importe de préciser ici.

La garde des enfants

En dépit des efforts de la politique familiale pour développer et subventionner des modes d'accueil pour les enfants, concilier un travail avec une vie familiale demeure difficile pour la plupart des parents de jeunes enfants. L'accès au mode de garde qui a la préférence des parents, le coût, la rigidité des horaires expliquent les difficultés que rencontrent les parents. Si l'on ajoute à cela le développement des horaires atypiques de travail et la rigidité du monde du travail dans son ensemble, on comprend que quatre travailleurs sur dix trouvent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie familiale (Garner *et alii*, 2004). Les difficultés sont d'autant plus grandes que l'on est travailleur indépendant, cadre ou employé de commerce, que l'on soit homme ou femme. L'enquête *Histoire de vie* réalisée par l'INSEE met en évidence le vécu de ces difficultés (INSEE, 2003). Si les hommes ressentent ces difficultés autant que les femmes, c'est sans doute parce qu'un certain nombre de femmes se sont retirées du marché du travail ou ont réduit leur temps de travail pour les

surmonter. Ce sont les horaires atypiques qui apparaissent comme étant l'obstacle majeur à une bonne organisation de la vie familiale (horaires longs, travail le samedi ou le dimanche, déplacements fréquents, travail de nuit, etc.). Les cadres et la plupart des travailleurs indépendants cumulent plusieurs de ces contraintes, ce qui explique pourquoi ce sont les personnes bénéficiant des revenus les plus élevés et ayant fait les études les plus longues qui jugent que l'organisation de leur vie familiale est la plus complexe. En revanche, les personnes à temps partiel « choisi » font état de difficultés moindres pour concilier leur double engagement professionnel et familial, alors que celles qui ne l'ont pas choisi disent éprouver de grandes difficultés pour organiser leur vie familiale ; un résultat qui ne surprend pas lorsqu'on sait que ce type de temps partiel va de pair avec des horaires irréguliers et soumis à des variations (voir chapitre II).

L'accès aux modes de garde

L'offre d'accueil (le nombre de places), le coût pour les parents, la flexibilité des horaires et la localisation géographique des équipements sont des éléments à prendre en compte pour évaluer les conditions d'accès aux modes d'accueil de jeunes enfants. Les enfants de plus de trois ans et une partie des enfants de deux à trois ans sont régulièrement accueillis en école maternelle, ce qui a eu pour effet de centrer le problème de l'accueil sur les enfants de moins de trois ans, au détriment des enfants scolarisés qui ont besoin aussi de structures d'accueil pour les jours sans école, les vacances et le temps périscolaire.

L'offre de places est inégalement répartie sur le territoire : les villes et surtout les grandes villes sont mieux pourvues en équipements collectifs que les zones rurales. La répartition des structures d'accueil est tributaire de la volonté des collectivités locales de développer des modes d'accueil pour les enfants. Souvent, les parents n'ont qu'un choix limité pour faire garder leur enfant. Les crèches sont surtout réparties à Paris et en région parisienne, tandis que les assistantes maternelles sont plutôt présentes dans l'ouest de la France.

Comment sont gardés les enfants de moins de trois ans (tableau VI.2) ? La grande majorité des enfants de moins de trois ans (plus de un sur deux) sont gardés exclusivement par un membre de la famille, dans la plupart des cas la mère, qui, dans certains cas, peut bénéficier d'une APE versée par la CNAF. Ensuite, un peu plus de 17 % sont gardés par une assistante maternelle, 9 % vont à la crèche (crèche collective), 8,8 % vont à l'école maternelle, 5,7 % vont à la garderie et 2,6 % sont gardés au domicile des parents par une personne rémunérée (Legendre *et alii*, 2004). Les chiffres fournis par la DREES (Ruault et Daniel, 2003) donnent une répartition un peu différente, qui grossit la part des enfants gardés par leurs parents (64 % selon cette source), car sont inclus dans ce chiffre les enfants qui vont à la garderie et qui sont gardés en partie par leurs parents (par exemple, lorsque la mère travaille à temps partiel ou bien occupe un emploi dont la durée du travail est inférieure à la durée habituelle, comme, par exemple, les enseignants).

Les coûts pour les parents varient selon le mode de garde

C'est la garde par une personne rémunérée qui est de loin la solution la plus coûteuse pour les parents : le coût annuel moyen par enfant s'élève en effet à 2 202 euros lorsque l'enfant est gardé à domicile par une personne rémunérée et à 2165 euros lorsqu'il est gardé par une assistante maternelle agréée. Ce sont respectivement la garderie (115 euros) et l'école maternelle (399 euros) qui sont les moins coûteux. En ce qui concerne les crèches, les parents dépensent 942 euros en moyenne par an et par enfant (tableau VI.2). Ces chiffres s'appliquent à l'année 2001, c'est-à-dire avant la mise en place de la PAJE, dont l'un des effets a été de permettre à un nombre plus grand de familles d'accéder à un mode de garde individuel et notamment à une assistante maternelle (par la revalorisation de l'allocation de libre choix du mode de garde). Mais fondamentalement, les choses n'ont pas vraiment changé : la garde à domicile par une personne rémunérée n'est accessible qu'aux parents qui ont des revenus élevés, tandis que la garderie convient plutôt aux familles dont l'un des parents travaille à temps partiel ou bien a des horaires de travail atypiques ou de courte durée. De manière générale, la garde individuelle est plus coûteuse pour les parents. Le coût d'une place en crèche (ou dans une autre structure collective) dépend du revenu des parents : le barème national équivaut à 12 % du revenu des parents pour un seul enfant et à 10 % dans le cas de deux enfants, ce qui permet à tous les parents en emploi d'accéder à ce mode de garde, si ce n'est que le nombre insuffisant de places ne permet pas de répondre à la demande. De plus, la priorité étant accordée aux enfants dont les deux parents ont une activité professionnelle, les enfants dont les parents (ou l'un des parents) sont au chômage accèdent plus difficilement à ce mode de garde, ce qui pourtant faciliterait les conditions de la recherche d'emploi. Par ailleurs, de par la qualité de l'accueil dans les structures collectives, celles-ci apparaissent comme le meilleur garant d'un traitement égalitaire entre tous les enfants.

Une employée à domicile peut garder plusieurs enfants et assurer l'entretien de la maison. De fait, ce mode de garde est réservé aux familles les plus aisées et comportant plusieurs enfants en bas âge. Les familles qui recourent à ce mode de garde sont concentrées dans quelques zones géographiques, à Paris, dans l'ouest de la région parisienne et dans quelques grandes villes. Elles bénéficiaient jusqu'en 2003 d'une allocation pour la garde d'un enfant au domicile (AGED) devenue, depuis la réforme de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), le complément libre choix du mode de garde, à condition que la personne employée soit déclarée. Elles bénéficient également d'exonérations de contributions sociales et de déductions fiscales qui, étant donné le système fiscal français, privilégie les familles avec les plus hauts revenus. Le coût d'une assistante maternelle varie selon la situation du marché du travail. Avant la réforme de la PAJE, les parents qui avaient recours à une assistante maternelle agréée avaient droit à une aide pour l'emploi d'une assistante maternelle (AFEAMA) et étaient exonérés de cotisations sociales.

Depuis janvier 2004, l'allocation de garde par une personne rémunérée varie selon le revenu de parents, de 151 euros à 354 euros par mois pour un enfant de moins de trois ans, et de 75 euros à 177 euros pour un enfant âgé de trois à six ans. Le montant de l'allocation de garde allouée aux parents qui gardent eux-mêmes leur enfant est de 340 euros par mois pour une garde à plein temps et de 219 euros pour une garde à temps partiel. Cette allocation est soumise à des conditions d'activité professionnelle antérieure à la naissance de l'enfant. La réforme de la PAJE a, en outre, élargi les conditions d'attribution de l'allocation parentale d'éducation (APE) au premier enfant, pour une durée de six mois, renforçant ainsi les possibilités de garde par l'un des parents. En même temps, le montant de l'allocation de garde par une personne rémunérée a augmenté, en sorte d'abaisser le coût des assistantes maternelles et d'en ouvrir l'accès aux parents avec des revenus moyens.

Cependant, la flexibilité croissante des horaires de travail rend de plus en plus difficiles les ajustements avec les structures collectives fonctionnant selon des horaires standard, et conduisent une partie des parents à opter pour un mode de garde individualisé tel que l'assistante maternelle, jugée plus souple, même si leur préférence va vers la crèche en raison de la qualité de l'accueil des enfants.

La segmentation des modes d'accueil selon la situation des parents

En premier lieu, le mode d'accueil varie selon la configuration familiale dans laquelle vit l'enfant. Les mères chef de famille ont davantage recours à la crèche et à la garderie que les autres mères vivant en couple (tableau VI.3). En revanche, elles emploient moins souvent une personne rémunérée, que ce soit une assistante maternelle ou bien une employée au domicile. Lorsqu'elles ont deux enfants, elles prennent l'APE et gardent elles-mêmes leurs enfants (tableau VI.4). Les mères de plus de trois enfants vivant en couple, plus souvent que les autres, gardent elles-mêmes leurs enfants, avec ou sans APE.

Le niveau de vie de la famille joue un rôle important dans « le choix » du mode de garde (tableau VI.5). Dans les familles avec les revenus les plus modestes, l'enfant est le plus souvent gardé dans la famille par l'un des parents (la mère) qui a renoncé à son activité professionnelle (inactif) ou bien l'a suspendue en prenant une APE. C'est dans les familles avec les revenus les plus faibles que les mères renoncent le plus souvent à l'activité. Ni l'assistante maternelle, ni la crèche, et *a fortiori* une personne rémunérée à domicile, ne sont des modes de garde plébiscités par les parents modestes. Ces modes de garde restent l'apanage des parents les plus aisés, qui ne prennent pas l'APE et ne quittent pas leur emploi pour rentrer au foyer. Les ménages aux revenus médians recourent en premier lieu à la crèche (comme aussi les plus aisés), mais ils sont nombreux à prendre l'APE.

La répartition des modes de garde selon la catégorie sociale de la mère permet d'affiner ces observations. Le tableau VI.6 met en évidence une forte stratification entre la garde par la famille qui est l'arrangement le plus utilisé par les employées et surtout par les ouvrières (56 % des enfants d'ouvrières sont gardés par la famille), la garde dans les structures collectives qui est le fait en premier lieu des cadres puis des professions intermédiaires, et le recours à l'assistante maternelle qui reste le mode de garde des professions intermédiaires et des employées. On note par ailleurs le taux très réduit d'enfants d'ouvrières qui vont à l'école maternelle avant l'âge de trois ans (moins de 2 %, contre plus de 10 % pour les enfants de professions intermédiaires).

Les modes de garde varient également en fonction du temps de travail des parents (tableau VI.7). Il est intéressant de noter que plus de 46 % des enfants dont les deux parents sont à plein temps sont gardés par la famille. Le reste se répartit entre une structure collective (24 %), la garde à domicile et l'assistante maternelle (18 %), et l'école (12 %). Dans les familles où le père est à temps plein et la mère à temps partiel, on observe sensiblement la même proportion d'enfants gardés par la famille (47 %), un moindre recours à l'assistante maternelle et un recours accru à l'école maternelle. Mais lorsque le père est à temps partiel et la mère à temps plein, la garde par la famille diminue sensiblement, et ce ne sont plus que 19 % des enfants qui sont gardés de cette manière au profit d'un renforcement de la garde par une assistante maternelle ou par une structure collective.

En ce qui concerne les enfants de trois à six ans, le mode de garde complémentaire varie également en fonction du revenu de parents, et on retrouve les mêmes clivages sociaux que pour les enfants plus jeunes : plus le revenu de la famille est bas et plus la garde complémentaire est assurée par la mère inactive (avec ou sans APE), tandis que les parents qui ont des revenus moyens ou élevés recourent plutôt aux services d'une assistante maternelle (tableau VI.8). Toutefois, l'importance de l'item « autre mode de garde » dans laquelle est rangée la majorité des enfants, quel que soit le revenu de leurs parents et la configuration familiale (tableau VI.9) laisse entrevoir la grande diversité des arrangements, ainsi que leur variabilité.

Évolution des prestations de garde

Les pouvoirs publics soutiennent d'une manière ou d'une autre tous les modes de garde (déclarés) des enfants. Cependant, à la différence des pays scandinaves qui ont instauré un service public d'accueil, fondé sur un droit des enfants à un mode de garde et sur une garantie d'accès à un prix uniformément réparti, le système français combine différentes prestations et différents modes d'accueil, collectif ou individuel, supposés répondre aux préférences des parents. Le résultat est une segmentation des modes d'accueil, selon la localisation géographique et surtout selon les revenus des parents.

L'emprise de la politique de l'emploi sur la politique d'accueil des enfants explique aussi cette situation. L'accent mis sur les modes de garde individuels répond en effet au souci de développer les emplois de services aux familles. Les assistantes maternelles en sont le fer de lance : leur nombre s'est accru sensiblement au cours des dix dernières années (voir chapitre IV). Les aides aux familles ont soutenu ce développement et continuent de le soutenir, à la fois par l'intermédiaire des prestations qu'elles versent aux familles pour l'emploi d'une personne rémunérée pour garder leurs enfants et par un appui à la professionnalisation de leur activité (*cf.* le projet de révision du statut des assistantes maternelles). Nul doute que ces aides ont permis de transformer des activités informelles et souvent exercées « au noir » en emplois, déclarés et assortis de droits sociaux, et permettent de ne pas laisser le développement de ce secteur d'activité aux seules lois du marché, c'est-à-dire exposé à grossir les emplois domestiques régis par le gré à gré. Mais à la segmentation des modes d'accueil selon les revenus et la catégorie sociale des parents, correspond aussi une segmentation des métiers de la petite enfance, entre professionnels des structures collectives et personnes travaillant à domicile.

Toujours d'après les mêmes auteurs prenant appui sur le modèle de microsimulation *Myriade* de la CNAF (Legendre *et alii*, 2004), il est possible d'examiner la manière dont se répartissent les prestations allouées aux parents pour la garde de leurs enfants, ainsi que l'évolution de ces prestations au cours des dix dernières années (tableau VI.10).

Évolution du nombre de bénéficiaires des prestations d'accueil

En 2001, 543 000 familles avaient bénéficié de l'APE, 583 000 familles de l'AFEAMA, 203 000 de crèches, et 60 000 de l'AGED. Entre 1993 et 2001, le nombre de bénéficiaires de l'APE a été multiplié par 3,3 (passant de 145 000 à 543 000) tandis que le nombre de bénéficiaires de l'AFEAMA est passé de 193 000 à 580 000, une augmentation qui va de pair avec celle du nombre d'assistantes maternelles agréées. Pendant la même période, l'augmentation du nombre de bénéficiaires de crèches a été beaucoup plus lente (de 195 000 en 1995 à 203 000 en 2001). Quant aux bénéficiaires de l'AGED, leur nombre a fluctué en fonction des modifications des conditions d'attribution : de 18 000 en 1993, le nombre de bénéficiaires a culminé à 75 000 en 1997 puis a diminué pour atteindre 60 000 en 2001 (tableau VI.10).

Évolution des masses financières

Près de la moitié des dépenses de la politique familiale allouées à la garde des enfants subventionne la garde parentale (la mère dans 98 % des cas) ; une part un peu moins élevée subventionne la garde par une assistante maternelle agréée. Les structures collectives ne viennent qu'en troisième position dans la hiérarchie des dépenses publiques allouées à l'accueil des jeunes enfants. La priorité est donc mise sur les modes de garde individuels au détriment des modes de garde collectifs.

C'est en effet l'APE qui est, de loin, la prestation la plus coûteuse pour le budget de la politique d'accueil des enfants : elle représentait 2 865 millions d'euros courants en 2001 (contre 1 865 pour l'AFEAMA et 473 millions d'euros pour les crèches).

Évolution des montants versés

Le montant moyen versé aux familles en 2001 était de 408 euros pour l'APE, 249 euros pour l'AFEAMA, 180 euros pour la crèche et 168 euros pour l'AGED (montant moyen réel en euros de 1995). Ce montant moyen a sensiblement diminué depuis le milieu des années 90 pour l'AGED (passant de 320 euros en 1993 à 168 euros en 2001, après avoir monté à 365 euros en 1997, puis baissé à 150 euros en 1999), ainsi que pour l'APE (de 445 euros en 1993 à 408 euros en 2001). En revanche, il a augmenté régulièrement pour l'AFEAMA (de 215 euros en 1993 à 249 euros en 2001), et pour les crèches (de 151 euros en 1995 à 180 euros en 2001) (Legendre *et alii*, 2004).

Si la politique familiale apporte un soutien incontestable aux parents de jeunes enfants pour concilier travail et vie familiale, il reste que les prestations n'ont pas le même effet en termes d'activité professionnelle des mères. Tous les dispositifs ne sont pas des vecteurs d'égalité, même s'ils ne sont pas discriminatoires dans leurs principes (Lanquetin et Letablier, 2005). Dans les faits cependant, ce sont les mères qui prennent en très grande majorité le congé parental et l'allocation parentale d'éducation (remplacée par le complément libre choix d'activité depuis janvier 2004) et qui, par conséquent, s'exposent à une fragilisation de leur carrière professionnelle. Par ailleurs, les conditions d'accès à certains modes de garde tendent à exclure les familles les plus modestes et donc à inciter les mères les moins qualifiées et les moins rémunérées à sortir du marché du travail.

Les congés parentaux

Le congé parental et l'allocation parentale d'éducation sont des pièces maîtresses du dispositif de prise en charge de l'accueil des enfants et donc des dispositifs d'articulation entre travail et vie familiale. Ils sont au centre de plusieurs enjeux sociaux et économiques : insertion des femmes sur le marché du travail, égalité des sexes, partage des temps sociaux et bien-être des enfants. Le dispositif du congé parental existe désormais dans tous les pays européens suite à la directive européenne de 1996, mais sa configuration varie d'un pays à l'autre. En France, le dispositif est dual : le congé parental relève du droit du travail et l'allocation relève de la politique familiale. Cette distinction est spécifique à la France : en Europe, il est plus habituel de parler de congé parental rémunéré ou non rémunéré. En France, la distinction entre les deux droits s'accompagne d'une différence dans les critères d'éligibilité.

Alors que peu de données sont disponibles sur le congé parental, de nombreuses recherches ont été réalisées sur l'allocation parentale d'éducation (APE), notamment après la réforme des critères d'attribution en 1994. Le succès de l'APE ne s'est pas ralenti depuis sa réforme : elle représentait moins de 1 % du montant des prestations familiales directes en 1985 et en représentait 6,3 % en 2003. Le nombre de bénéficiaires est passé de 174 000 au début des années 90 à 562 500 en 2003. 80 % des APE sont à temps plein et 98 % des bénéficiaires sont des femmes. En 2003, l'APE assurait un revenu mensuel maximum de 496 euros au parent bénéficiaire qui cesse son activité professionnelle ou se met à temps partiel pendant les trois ans qui suivent la naissance d'un enfant de rang 2 ou plus ².

L'APE a été, et reste encore, un sujet de polémiques, même si sa configuration a changé depuis la réforme des prestations d'accueil des jeunes enfants mise en œuvre au 1^{er} janvier 2004. Pourtant, en dépit de son caractère controversé, cette prestation continue d'exercer un attrait certain auprès des mères de jeunes enfants, au point que leurs taux d'activité en aient été bouleversés depuis le milieu des années 90 ³. Le retrait d'activité des mères pose question, alors même que, depuis les années 80, les mères interrompaient de moins en moins leur activité professionnelle après la naissance de leurs enfants.

Un débat organisé par l'OFCE à Paris en décembre 2003 montrait comment, dans un contexte où les activités parentales et domestiques sont loin d'être équitablement partagées au sein des couples, le recours massif des femmes au congé parental fait reposer sur elles la charge de la conciliation et contribue ainsi à maintenir les affectations sexuées des rôles masculins et féminins (Périver, 2004b). Les conclusions de la journée pointaient le fait que le congé parental français est trop long, pas assez rémunéré pour qu'il attire les hommes, défavorable au partage des activités parentales entre hommes et femmes, et par conséquent plaidaient en faveur de son réaménagement, ainsi qu'en faveur d'un investissement soutenu dans les structures d'accueil, investissement qui serait moins inégalitaire entre hommes et femmes et moins précarisant pour les femmes.

(2) Depuis le 1^{er} janvier 2001, il est possible de cumuler pendant deux mois une APE à temps plein avec le revenu d'une activité professionnelle au moment de la reprise. Ce cumul n'est accordé qu'aux bénéficiaires ayant un enfant âgé d'au moins 18 mois et de moins de trente mois. Après une montée en charge de la mesure en 2001, les dépenses s'élevèrent à 17,7 millions d'euros en 2003.

(3) Suite à la réforme de 1994, le nombre d'allocataires s'était accru de plus de 100 000 entre décembre 1993 et décembre 1995. Et le nombre de bénéficiaires a quasiment doublé entre décembre 1995 et décembre 1996, passant de 275 000 à 410 000 (dont 270 000 au titre du deuxième enfant). Les dépenses d'APE ont été multipliées par 2,8 entre 1994 et 1997 mais leur progression s'est infléchie dans les années suivantes : + 2,5 % entre 1998 et 2003 (+ 1,4 % en 2002 et - 0,6 % en 2003). La progression des bénéficiaires est assez similaire : + 3,7 % entre 1998 et 2003 et + 0,2 % en 2003 (CNAF, *Prestations familiales* 2003). Le taux d'activité des mères de deux enfants dont l'un était âgé de moins de trois ans avait chuté de 74 % en 1994 à 56 % en 1998. Depuis, il stagne autour de 56 %.

Qui sont les bénéficiaires de l'APE ?

Les bénéficiaires de l'APE sont en grande majorité des femmes ouvrières ou employées (respectivement 60 % et 21 % des bénéficiaires), alors que les cadres et, dans une moindre mesure, les professions intermédiaires y ont moins recours (tableau VI.11). Les hommes bénéficiaires de l'APE sont en nombre limité (2 %) et se caractérisent par un niveau de diplôme et un salaire souvent inférieur à celui de leur femme (tableau VI.12). Ils exercent leur activité professionnelle dans un milieu plus féminisé que la moyenne (Boyer et Renouard, 2004).

La majorité des bénéficiaires sont donc des femmes dont le salaire est peu élevé, et pour qui le montant de l'allocation concurrence le revenu du travail. L'étude du CREDOC sur les sortants de l'APE⁴ indique que trois quarts des personnes interrogées ont eu un parcours professionnel plutôt stable : 76 % avaient un emploi avant le congé et 20 % recherchaient un emploi (Chauffaut, 2003). Elle confirme que les bénéficiaires sont plutôt ouvrières et employées, les cadres supérieurs et moyens étant minoritaires. Elle précise en outre que la plupart des bénéficiaires sont des femmes vivant en couple, dont les conjoints ont une situation plutôt stable.

L'observation des parcours professionnels des bénéficiaires montre que plus d'un tiers des femmes n'avait pas d'emploi stable ou était au chômage avant d'avoir un deuxième enfant (Chauffaut, 2003). Pour ces femmes, l'APE s'insère dans une trajectoire déjà très précaire, tout en maintenant les droits acquis à l'assurance chômage, par exemple. Pour les autres, l'APE s'insère dans une trajectoire d'emploi plus stable.

Plusieurs recherches ont tenté d'évaluer l'effet incitatif de la prestation sur le retrait d'activité professionnelle. Les résultats convergent sur le fait que l'effet incitatif de l'APE s'est plutôt concentré sur les femmes situées aux franges du marché du travail. Être au chômage et habiter dans une zone rurale sont deux facteurs qui augmentent la probabilité de prendre une APE. En revanche, avoir un conjoint en difficulté en réduit la probabilité. Pour les autres, l'APE s'inscrit dans une trajectoire professionnelle plutôt stable qui permet de bénéficier d'un congé parental garantissant la réintégration dans l'emploi. Ainsi, si l'arbitrage financier de court terme joue un rôle important dans les décisions d'activité, les conditions d'emploi ont aussi une influence déterminante sur l'interruption d'emploi (Marc, 2002).

Les raisons du recours à l'APE

Pour quelles raisons les mères décident-elles de prendre une APE ? Comment vivent-elles cette expérience ? Stéphanie Gosset-Gonan a interrogé un échantillon de bénéficiaires pour saisir leurs justifications (Gosset-Gonan, 2004). Elle montre que la raison la plus souvent avancée

(4) L'enquête réalisée en 1999 portait sur 830 bénéficiaires de rang 2 sorties du dispositif au moins six mois avant l'enquête.

par les mères est le souhait de consacrer du temps à leurs enfants, et ce d'autant plus que le père ne prend pas une part active aux activités parentales et domestiques, et que les conditions de travail compliquent l'organisation de la garde des enfants : horaires irréguliers, tardifs, en week-end (employées de commerce, services de nettoyage, métiers de la santé, de l'aide à domicile, etc.). Les difficultés matérielles d'organisation qui résultent de la conjonction de ces deux phénomènes conduisent les mères à mettre en avant l'intérêt de l'enfant, son bien-être et son développement. Elles se sentent investies d'un devoir de présence auprès de leurs enfants et refusent de leur imposer les horaires auxquels leur travail les contraint. Les mères aux horaires atypiques qui arrivent à concilier leur travail avec leur vie familiale sont celles qui ont pu négocier une organisation décalée avec le père, comme, par exemple, travail de nuit pour l'un et travail de jour pour l'autre, ce qui permet en outre de limiter les frais de garde et de bénéficier de jours de récupération. Ces couples aux horaires décalés sont plus enclins que les autres à partager les responsabilités parentales et domestiques, même si la mère en conserve la plus grande part (Fagnani et Letablier, 2003b).

La décision de prendre une APE dépend donc essentiellement de deux facteurs : le rapport des mères au travail et le rapport à la maternité et à la conception des responsabilités parentales. Le désir d'être une « bonne mère » est d'autant plus affirmé que la plupart des femmes interrogées par Stéphanie Gosset-Gonan disent ne pas faire confiance au père pour s'occuper des enfants, considérant que son rôle est d'abord de subvenir aux besoins matériels de sa famille. Cet investissement sur le familial est corollaire d'un investissement moindre dans le travail professionnel, et d'un rapport au travail fortement marqué par l'absence d'intérêt porté sur un travail souvent précaire, peu valorisant, répétitif. L'absence de qualification et le manque de stabilité de l'emploi ne permettent pas que le travail devienne un espace de réalisation de soi. Par conséquent, s'occuper de ses enfants est une alternative plus sécurisante et plus satisfaisante, du moins dans le court terme, l'APE assurant un revenu, certes faible, mais sûr. Pour une partie des mères, l'APE représente un moyen de fuir une activité professionnelle dévalorisante, tandis que, pour les autres, elle offre la possibilité de s'offrir une pause dans l'activité professionnelle. Les femmes qui entretiennent un rapport positif au travail sont mieux dotées que les précédentes en capital scolaire, sont plus qualifiées et ont un emploi stable, ce qui leur permet de bénéficier d'un congé parental leur assurant le retour à l'emploi. D'autres, enfin, saisissent cette opportunité pour accompagner une transition dans leur trajectoire professionnelle. L'APE est un choix par défaut qui leur permet de « se retourner » après un accident de parcours (licenciement, chômage, reconversion).

L'influence des conditions d'emploi

Dans son étude sur les effets des incitations financières sur les comportements d'activité (qui n'est pas spécifique à l'APE), Thomas Piketty (1998) estime que sur les 220 000 mères qui bénéficiaient de

l'APE de rang 2 en 1997, au moins 35 % ne se seraient pas arrêtées de travailler sans la nouvelle incitation financière introduite par la réforme. Mais en mettant ainsi l'accent sur les arbitrages financiers dans la décision de prendre une APE, les variables relatives à la situation des femmes sur le marché du travail ne sont pas prises en compte dans le modèle. Pourtant, les conditions d'emploi et de travail sont souvent mentionnées dans les enquêtes qualitatives auprès des bénéficiaires pour expliquer leur comportement d'activité. Sachant que les bénéficiaires de l'APE sont majoritairement peu qualifiées (Bonnet et Labbé, 1999), les problèmes d'insertion sur le marché du travail et de précarité que connaissent les femmes peu qualifiées sont sans aucun doute un facteur explicatif de leur décision. C'est précisément ce que met en évidence Céline Marc (2004) dans l'analyse des déterminants du recours à l'APE en comparant un échantillon de bénéficiaires avec la population éligible. Elle conclut que les conditions d'emploi et de travail jouent un rôle essentiel dans la décision. La probabilité de prendre une APE augmente si la femme travaille dans le secteur du commerce, alors que, si elle travaille dans le secteur de l'éducation, de la santé ou de l'action sociale, la probabilité est moindre. Elle augmente aussi si la mère a un statut d'emploi précaire, si elle a une ancienneté faible dans l'emploi, si elle a des horaires irréguliers et si elle travaille dans le secteur privé. Au total, les résultats de cette étude confirment que les mères bien insérées dans l'emploi ont une probabilité moindre de s'arrêter de travailler, tandis que dégradation de l'emploi et mauvaises conditions de travail contribuent au succès de la mesure.

Le devenir des sortants de l'APE

Dans les différentes enquêtes mentionnées, les femmes dressent un bilan positif de l'APE, tant du point de vue financier que familial. Toutes font état de la satisfaction qu'elles ont eue de pouvoir s'occuper de leurs enfants et d'être moins stressées par les rythmes de la vie quotidienne. Ce sont les mères qui ont pris une APE à temps partiel qui expriment la satisfaction la plus grande. Outre le fait d'avoir consacré du temps à leurs enfants, elles apprécient de ne pas avoir rompu le lien avec le monde du travail et considèrent que leur efficacité au travail s'en trouve accrue. Toutefois, les mères qui ont pris une APE par défaut, c'est-à-dire en réaction à un accident de parcours professionnel, supportent difficilement la perte d'autonomie consécutive à la perte d'emploi. Elles renoncent à l'APE dès qu'une opportunité de travail se présente. Au total, ce sont les mères en situation de précarité professionnelle qui apprécient le plus de pouvoir bénéficier de l'APE, car la situation de mère au foyer les valorise davantage que le travail. Beaucoup aimeraient s'installer dans une carrière de mère au foyer.

La manière dont les mères APE se représentent le retour à l'emploi dépend des conditions qui les ont amenées à interrompre leur activité. Les moins qualifiées et les plus précaires ne souhaitent pas retravailler et ne le font que si elles y sont contraintes financièrement. Elles envisagent une reprise plutôt à temps partiel, ce qui représente pour elles

un compromis entre l'obligation financière de retravailler et leur désir de rester au foyer. Celles qui étaient au chômage retournent au chômage. Le travail à temps partiel reste la solution à laquelle aspirent la majorité des sortantes, même celles qui ne se sentent pas « femmes au foyer » (Gosset-Gonan, 2004). Le travail à temps partiel représente une possibilité de conserver le confort de l'APE en matière de qualité de vie, même au prix d'un sacrifice financier. Mais toutes n'obtiennent pas le temps partiel si convoité, et certaines ne reprennent pas le travail. La reprise dépend très fortement de la situation antérieure à l'APE.

L'enquête réalisée par le CREDOC sur le devenir des sortantes de l'APE, il y a quelques années, donnait des résultats similaires (Gallou et Simon, 1999). L'enquête mettait en évidence deux trajectoires contrastées : une trajectoire de femmes professionnellement stabilisées jouissant d'une sécurité d'emploi, souvent en congé parental leur assurant un retour dans l'emploi au terme de leurs droits, et une trajectoire « précaire » de femmes qui éprouvent des difficultés à se réinsérer dans le monde du travail après leur interruption.

Le retour à l'emploi

La garantie de retour à l'emploi après un congé n'est assurée que pour les salarié[es] qui étaient en CDI avant l'interruption d'activité. Pour celles qui étaient au chômage, le droit à l'allocation chômage est suspendu durant le congé parental ; par conséquent, au terme de l'APE, l'allocation chômage reprend pour la durée d'indemnisation qui restait à courir avant le congé. Les personnes en CDD n'ont pas de garantie de retour à l'emploi. Pour les CDI, la loi oblige l'employeur à reprendre le salarié dans un emploi équivalent à condition qu'il ait au moins un an d'ancienneté.

Dans son étude sur les sortantes de l'APE, Delphine Chauffaut (2003) identifie quatre parcours types qui caractérisent plus de la moitié des femmes ayant bénéficié d'une APE :

- une trajectoire dans l'emploi stable (25 %) pour qui l'APE est une parenthèse. Ces femmes qui ont une longue ancienneté dans l'emploi, souvent dans la même entreprise, ont bénéficié d'un congé parental leur garantissant le retour dans l'emploi ;
- un passage de l'emploi vers l'inactivité (15 %). Pour ces bénéficiaires moins diplômées que les précédentes, et avec moins d'ancienneté dans l'emploi, l'APE est une transition vers la sortie d'activité pour se consacrer à la famille : 40 % d'entre elles enchaînent avec une APE de rang 3 ;
- un passage de l'emploi vers le chômage (9 %). Cette trajectoire concerne des femmes qui étaient en situation de précarité professionnelle (en CDD, avec une ancienneté dans l'emploi assez faible). Ces femmes qui vivent en couple sont plus âgées que les autres et plus souvent employées. Elles justifient leur sortie vers le chômage par le fait que les propositions d'emploi qu'elles reçoivent ne leur conviennent pas ;
- une trajectoire dans le chômage (7 %). Pour ces femmes, l'APE est un intermédiaire dans une trajectoire précaire. Elles sont plus âgées que les précédentes et leur insertion professionnelle est plus problématique : la moitié

d'entre elles touche les Assedic, mais elles font peu de démarches de recherche d'emploi, et les rares propositions qu'elles reçoivent ne leur conviennent pas. Restées longtemps éloignées de l'emploi, elles paraissent vulnérables et peu motivées.

L'autre moitié des sortantes se répartit selon des situations variées. Au total, après le congé parental, 51 % des bénéficiaires avaient repris leur emploi (parmi les 76 % qui avaient un emploi avant), 22 % étaient au chômage (21 % avant) et 27 % étaient devenues inactives (4 % avant). Donc, d'après cette enquête, la situation reste inchangée pour une femme sur deux, mais le nombre de sorties vers l'inactivité a sensiblement augmenté.

Dans cette enquête (CREDOC), 60 % des bénéficiaires de l'APE disposaient d'un congé parental, et donc d'une garantie de retour à l'emploi. Ce taux est plus élevé pour les hommes qui prennent une APE. Il est aussi plus élevé pour les salariés du secteur public que pour ceux du secteur privé. Ainsi, le couplage congé/APE est-il important à prendre en compte pour évaluer le lien avec la précarité.

Dans son étude sur l'APE de rang 3, Jeanne Fagnani (1996) observait qu'une partie des bénéficiaires ne reprenait pas le travail après l'interruption, parce que celui-ci était trop éloigné, ou parce qu'elles n'avaient pas la possibilité de l'exercer à temps partiel. Plusieurs raisons expliquent le rejet de certains types de postes : une réelle difficulté de conciliation entre travail et vie familiale, un manque d'intérêt pour leur travail, une préférence pour l'activité parentale.

Les femmes qui cessent leur activité pour élever leurs enfants

L'enquête *Histoire de vie* de l'INSEE (2003) permet de mieux cerner le profil des femmes qui reviennent au foyer pour s'occuper de leurs enfants. Une grande majorité de ces femmes ont travaillé avant d'avoir des enfants et trois quarts d'entre elles étaient ouvrières ou employées. Interrogées sur les raisons de la cessation d'activité, 86 % répondent qu'elles souhaitent s'occuper de leur famille.

Une grande majorité d'entre elles a plusieurs enfants à charge. Et, étant donné la faiblesse de leur salaire, l'arbitrage financier a pu jouer dans la décision de s'arrêter de travailler. Toutefois, près d'une sur deux dit regretter son ancien travail. Ce sentiment est d'autant plus fort que les femmes sont jeunes (moins de trente ans). La plupart d'entre elles expriment le souhait de retravailler plus tard (Méda *et alii*, 2003). Au total, seules 8 % des mères qui se sont arrêtées de travailler invoquent l'argument financier comme unique raison ; 12 % invoquent la difficulté de trouver un mode de garde adapté à leurs besoins, 28 % les conditions de travail, et 21 % invoquent à la fois les problèmes de garde et les conditions de travail.

Les difficultés d'accès à des modes de garde sont souvent invoquées pour expliquer les sorties du marché du travail ou la non-reprise

d'activité après une interruption. Ces difficultés tiennent à plusieurs facteurs : le coût de la garde (ce d'autant plus que l'emploi occupé est sur des horaires atypiques ou irréguliers, et nécessite le recours à plusieurs modes de garde), l'éloignement et les temps de transport, la difficulté d'accéder au mode de garde préféré en raison du manque de place. Ces difficultés peuvent conduire les mères à prendre un emploi moins à leur convenance mais plus « commode » par rapport aux contraintes familiales, ou bien à sortir du marché du travail.

Les difficultés de garde d'enfants rencontrées par les parents sont donc un facteur d'interruption et ce d'autant plus que les parents sont peu qualifiés et exposés à des horaires atypiques. Ce sont en effet les parents qui ont les revenus les plus faibles qui recourent le plus souvent à la garde informelle par un proche, un grand-parent, une voisine ou encore à une personne non déclarée (Thibault *et alii*, 2004 ; Fagnani et Letablier, 2003a). Lorsque les solidarités familiales ou de voisinage font défaut, trouver un mode de garde peut devenir un casse-tête, d'autant plus difficile à résoudre que les horaires de travail ne s'ajustent pas aux horaires conventionnels des modes de garde diversifiés. La politique familiale cherche à prendre en compte le problème de la flexibilisation des horaires de travail des parents et encourage les innovations en matière d'accueil, soit en soutenant l'extension des horaires d'ouverture des structures collectives ou bien en facilitant le développement de formes d'accueil innovantes (Eydoux *et alii*, 2004).

Réforme de la PAJE et allocation de garde parentale

L'introduction de la PAJE au 1^{er} janvier 2004 a remplacé l'APE par un complément « libre choix d'activité » lorsque l'un des parents interrompt ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans. Ce complément d'un montant forfaitaire de 493 euros par mois pour un retrait total d'activité, de 376 euros pour un retrait à temps partiel et de 284 euros si le temps de travail est compris entre 50 et 80 %, est versé jusqu'aux trois ans de l'enfant. La nouveauté concerne essentiellement la possibilité d'une PAJE dès le premier enfant dont les conditions d'attribution sont les suivantes :

- PAJE rang 1 : durant six mois sous condition d'activité les deux années précédant la naissance de l'enfant⁵ ;
- PAJE rang 2 : durant trois ans sous condition d'activité de deux ans durant les quatre ans précédant la naissance de l'enfant ;
- PAJE rang 3 : durant trois ans sous condition d'activité de deux ans dans les cinq ans précédant la naissance.

(5) En septembre 2004, la CNAF dénombrait 26 200 bénéficiaires du complément d'activité 1^{er} enfant, 55 000 bénéficiaires pour le complément 2^e enfant et 34 200 bénéficiaires pour le complément versé aux parents d'enfants de rang trois et au-delà. Ces bénéficiaires s'ajoutent à ceux qui perçoivent l'APE ancien régime, c'est-à-dire 424 200 en septembre 2004 (communication CNAF). Le nombre de bénéficiaires du complément d'activité 1^{er} enfant n'a cessé d'augmenter depuis sa mise en place en janvier 2004.

Les conditions d'activité antérieure font que cette allocation ne peut pas être assimilée à un « salaire maternel » comme le voudraient certaines associations familiales, ni à un salaire de remplacement comme dans les pays nordiques, mais plutôt à une compensation de la perte de revenu du ménage, et à une rétribution du travail familial.

Ce complément libre choix du mode de garde place ainsi tous les modes de garde des enfants sur le même plan, que l'enfant soit gardé par l'un de ses parents ou bien par une personne rémunérée. Plusieurs auteurs ont souligné les risques de cette réforme (Pérvier, 2004a et 2003 ; de Singly, 2003). Le risque est d'abord de restaurer le primat de la famille sur les structures professionnalisées dans l'éducation des jeunes enfants ; il est ensuite de décourager l'égalité entre les sexes. Cette prestation tend en effet à restaurer la logique du « familial direct » au détriment de la logique pédagogique dans la garde et l'éducation des jeunes enfants. Et compte tenu du profil des mères qui prennent cette allocation (les moins qualifiées, les moins éduquées), c'est l'égalité des chances entre les enfants qui est en jeu. La deuxième objection à cette mesure concerne ses effets en termes d'égalité entre les sexes, compte tenu du fait que ce sont les mères qui interrompent leur activité professionnelle en très grande majorité. Un tel dispositif fait reposer la charge de la conciliation sur les mères avec les conséquences que l'on sait en termes de carrières et de trajectoires professionnelles, ainsi qu'en termes de partage des responsabilités parentales et domestiques au sein de la famille.

La question se pose donc de savoir comment impliquer les pères dans ce congé, sachant que pour l'heure ils ne sont pas plus de 2 % à interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant. Convient-il de raccourcir la durée du congé comme le suggéraient les participants à la journée organisée par l'OFCE en 2004 ? (*cf.* synthèse des discussions, Pérvier, 2004b). Faut-il songer à en modifier le mode de rémunération ? Ou bien faut-il songer à inciter les pères à en prendre une partie (non transférable), avec une réservation pour le père ? Ces questions restent ouvertes, mais pour en saisir l'importance, il convient de tirer les leçons de l'APE, du point de vue de ses effets sur l'activité des mères et des inégalités qu'elle entraîne.

En conclusion : les effets de l'allocation parentale sur les taux d'activité des mères de jeunes enfants

Le bilan de l'allocation parentale d'éducation fait ressortir le fait que ce dispositif est défavorable à l'emploi des femmes les moins qualifiées. Elle exerce donc un effet sélectif sur les femmes au regard de leur insertion sur le marché du travail. Ce sont les moins qualifiées et les plus vulnérables qui interrompent leur activité professionnelle. Il n'est donc pas surprenant qu'au terme de trois ans d'interruption, la réinsertion sur le marché du travail soit souvent problématique. L'APE génère des inégalités entre les femmes elles-mêmes, entre celles qui peuvent éviter le congé parental et celles qui n'ont guère d'autre alternative, soit parce que les

gains de leur travail ne sont pas suffisants, soit en raison de difficultés d'accès à un mode de garde.

Après la réforme de l'APE en 1994 qui en ouvrait l'accès aux mères d'un enfant de rang deux, le nombre de bénéficiaires a augmenté sensiblement, entraînant une chute spectaculaire du taux d'activité des mères de deux enfants dont l'un de moins de trois ans. Entre 1994 et 1998, leur taux d'activité a chuté de 18 points. Les études réalisées tant à la CNAF (Afsa, 1996, 1999 ; Fagnani, 1995), qu'au CEPREMAP (Piketty, 2003) ou à l'INSEE (Allain et Sédillot, 1999) à partir de sources différentes montrent que l'extension du droit à l'APE aux enfants de rang deux a non seulement incité une partie des mères à se retirer du marché du travail, mais a eu également un effet de polarisation entre les femmes, entre les moins qualifiées et les plus qualifiées, car ce sont les femmes les moins qualifiées et les plus précarisées qui prennent l'APE à temps plein.

Les temps sociaux : l'articulation des temps

Autant que l'offre d'accueil des enfants, la question du temps est centrale dans l'articulation du travail et de la vie familiale. La question du temps ne se pose pas seulement en termes de durée (durée du travail et temps pour les autres activités), mais aussi en termes d'organisation.

La réduction de la durée du travail est une tendance longue de l'évolution du temps de travail. Elle est par ailleurs concomitante d'une augmentation de l'offre de travail des ménages du fait de la progression de l'activité professionnelle des femmes. Les parents aspirent à dégager du temps pour le consacrer aux activités parentales, surtout lorsqu'ils ont de jeunes enfants. Le sentiment de manquer de temps reste très largement partagé. Mais, poser la question de l'articulation des temps, c'est aussi s'interroger sur les conséquences de la flexibilité croissante des horaires de travail sur la vie familiale et la vie hors travail en général.

Temps de travail et temps parental

La charge de la conciliation entre travail et vie familiale pèse essentiellement sur les mères : ce sont elles qui s'arrêtent de travailler pour prendre un congé parental, ce sont elles qui réduisent leur temps de travail pour prendre un temps partiel, et ce sont elles encore qui cessent leur activité professionnelle lorsque la conciliation devient trop difficile. En dépit du congé de paternité instauré en 2002 et des 2 % de pères qui prennent un congé parental, les activités parentales restent une attribution principalement maternelle (Algava, 2002 ; Barrère-Maurrisson, 2003).

L'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE montre que les femmes consacrent en moyenne 4 h 30 par jour aux activités domestiques, et que, pendant ce temps, elles assurent près de 80 % du noyau dur de ces activités (c'est-à-dire sans le jardinage et le bricolage). Les hommes consacrent deux fois moins de temps à ces activités, c'est-à-dire un peu plus de deux heures par jour (tableau VI.13). La mise en couple conduit à une spécialisation des rôles et celle-ci s'accroît après la naissance des enfants. S'occuper des enfants reste une prérogative féminine, et la pression sociale entretient cette représentation, de même que les « experts » en développement de l'enfant. La maternité reste le point de rupture de la carrière professionnelle des femmes et de leur carrière salariale.

Les horaires longs (plutôt les cadres et les professions indépendantes) et les horaires irréguliers et atypiques (plutôt les ouvriers et employés les moins qualifiés) rendent difficile l'articulation d'un travail avec une vie de famille. Le sentiment de manque de temps exprime cette difficulté : l'enquête de la DARES « Réduction du temps de travail et modes de vie » réalisée auprès d'un échantillon de parents d'enfants de moins de douze ans indique que 62 % des parents expriment le sentiment de manquer de temps, sentiment fortement ressenti par les cadres qui ont de jeunes enfants (Méda et Orain, 2002 ; Méda et Delteil, 2002).

La question de l'articulation des temps sociaux, entre temps du travail et de la vie familiale, reste entière. Comment desserrer les contraintes temporelles ? Par des solutions individuelles de temps partiel « choisi » par les femmes, ou bien par une réduction et un aménagement des horaires des jeunes parents, pères et mères ? Lorsque les temps partiels sont imposés, ils accroissent les difficultés d'articulation, comme on l'a déjà noté. L'annualisation des temps de travail peut aussi conduire à des difficultés particulières lorsqu'elle conduit à imposer des heures supplémentaires avec des délais de prévenance courts. L'organisation du temps de travail et la maîtrise des horaires sont donc essentiels. Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'instauration de conditions favorables aux parents.

Mais, les normes sociales qui régissent la division des rôles parentaux et domestiques apparaissent très résistantes. Cette résistance se nourrit aussi des inégalités sur le marché du travail. L'intervention du législateur en matière de droit du travail (notamment les congés pour raisons familiales ; cf. Gardin, 2002), la mobilisation des entreprises et des partenaires sociaux – notamment en agissant sur la norme de travail à temps complet pour les hommes et les femmes – devraient contribuer à faire évoluer les choses.

Les effets de la flexibilité des horaires de travail sur la vie familiale

La flexibilité des horaires de travail peut être associée à une possibilité de « choisir » son temps de travail en fonction d'exigences externes à l'emploi, et donc à l'idée d'une plus grande autonomie du travailleur (Bartélémy et Cette, 2002). Mais elle peut être aussi l'expression

d'une forme de précarité lorsque le salarié est contraint à les accepter pour conserver son travail. La question de l'articulation des temps n'est pas réductible à la durée du travail, elle a aussi une dimension qualitative. Une même durée du travail peut correspondre à des situations très différenciées selon que le temps de travail s'articule plus ou moins heureusement aux autres temps de la vie personnelle et familiale. Cette adaptation qualitative influence souvent la satisfaction du salarié, comme l'ont montré les enquêtes mentionnées plus haut. Les parents salariés exposés à des horaires de travail atypiques sont ceux qui ont le moins apprécié les effets de la réduction du temps de travail, et d'autant moins que ces horaires sont irréguliers. Les horaires flexibles, lorsqu'ils sont imposés, rendent difficile la programmation de la garde des enfants et complexifient les ajustements entre travail et famille. Ils peuvent dans certains cas conduire les mères à se retirer du marché du travail ou à opter pour un travail à temps partiel.

Les récits du quotidien des salariés de l'hôtellerie-restauration recueillis par Christine Guégnard au CEREQ (2004) soulignent les difficultés que rencontrent les salariés de ce secteur, hommes et femmes, pour articuler leur activité professionnelle avec leur vie familiale. Dans ce secteur en effet, les rythmes de travail sont souvent intenses, variables et en décalage avec l'ensemble de la vie sociale. Ils sont, surtout, peu compatibles avec le fait d'être parent et avec le rythme des enfants. L'auteure de cette recherche note que « concilier une carrière professionnelle et la construction d'une famille nécessite des choix et une grande organisation, aux dépens de la carrière des femmes » (Guégnard, *op. cit.*). Les femmes ont en effet à surmonter de nombreux obstacles « pour trouver leur équilibre dans le tourbillon des temps sociaux ».

En premier lieu, les rythmes de travail particulièrement intenses dans ce secteur génèrent une fatigue physique liée aux conditions de travail, qui fait que le temps libre est souvent uniquement un temps de récupération consacré à dormir. Mais pour les mères, ce temps libre ne saurait rimer avec repos, car les enfants exigent soins et attention, ce qui rend la « conciliation » souvent impossible, surtout dans la cuisine et la restauration où les rythmes sont les plus soutenus. La plupart des personnes interrogées par le CEREQ disent qu'il est très difficile pour deux membres d'un couple de travailler l'un et l'autre dans ce secteur, sinon au détriment des enfants. Même sans enfants, les salariés des hôtels et restaurants déclarent que leurs activités hors travail se raréfient en raison du tempo particulier du travail. C'est le décalage entre les temps sociaux qui empêche d'avoir une vie familiale « normale ». Les horaires décalés génèrent des tensions fortes, et souvent insurmontables, entre les temps du travail et les temps de la famille, si bien que les femmes, soit renoncent à être mères ou, plus souvent, renoncent à travailler dans ce secteur : elles arrêtent « le métier » et argumentent en disant que « c'est un travail pour des célibataires » (Guégnard, *op. cit.*). Celles qui restent dans le métier optent pour un temps partiel pour « éviter notamment le service du soir » (*op. cit.*), ou bien tentent de négocier un planning mieux à leur convenance. Mais ces solutions restent précaires et aléatoires : les horaires sont souvent modifiés sans l'accord des salariées au nom d'un surcroît non

prévu d'activité, ou bien la progression dans la carrière professionnelle est subordonnée à l'acceptation d'horaires de travail en soirée.

La discordance entre travail et famille pèse particulièrement sur les jeunes femmes avant même qu'elles ne deviennent mères, et ensuite lorsqu'elles le sont devenues. L'auteure de cette recherche note que la difficulté à accorder temps professionnel et temps familial dans ce secteur, ressentie par tous les salariés, pèse plus fortement sur les femmes que sur les hommes. Et l'arrivée des enfants accentue la division traditionnelle des rôles au sein des couples : les femmes assurent l'essentiel de l'activité parentale et le plus souvent s'organisent pour être plus présentes au foyer, notamment en réduisant leur temps de travail. D'autres couples mettent en place une organisation alternante : père et mère alternent leurs horaires de travail pour se relayer auprès des enfants. « Ce mode d'organisation leur permet d'assurer une présence plus longue au domicile et de résoudre ainsi une partie des problèmes de garde d'enfants » (*op. cit.*). Car un troisième obstacle entrave l'articulation entre travail et vie familiale : les horaires décalés, le fait de travailler le samedi, le dimanche et les jours fériés, ne leur permettent pas d'accéder aux services collectifs d'accueil des enfants, tels que crèches ou centres aérés. Le résultat est que les arrangements trouvés au quotidien restent fragiles. Enfin, lorsque toutes les tentatives pour concilier travail et enfants se révèlent inopérantes, l'arbitrage peut prendre la forme d'un retrait d'activité. L'exemple de l'hôtellerie-restauration est significatif de l'évolution vers une plus grande flexibilité des horaires de travail et de ses conséquences sur la vie quotidienne des salariés.

Synthèse

Nous avons mis en évidence dans ce chapitre l'importance de la politique familiale dans l'aide aux parents pour concilier un travail avec une vie familiale, ainsi que les effets de cette politique tant en termes de fécondité que d'activité professionnelle des femmes. Nous avons interrogé les mesures proposées aux familles en référence à l'objectif fondamental d'égalité entre femmes et hommes, qui passe entre autres par l'insertion des femmes sur le marché du travail. L'examen des mesures à l'aune de cet objectif nous montre que :

- la condition première est un bon dispositif de structures d'accueil des enfants à un coût « soutenable » pour les parents. L'enjeu de la qualité de l'accueil est essentiel pour les enfants et leur bien-être, pour les parents et leur sécurité et aussi pour les professionnels qui travaillent dans ce secteur. La qualité des emplois est un corollaire de la qualité de l'accueil, qui constitue un enjeu essentiel au cœur du plan de développement des emplois de services aux personnes proposé par le gouvernement ;
- le dispositif français de congés parentaux soulève des questions quant à son effet désincitatif sur l'emploi des mères les moins qualifiées (l'effet « trappe à inactivité ») et quant à ses effets en termes de partage plus

équitable des rôles parentaux. Le dispositif a, par ailleurs, un effet de polarisation entre les femmes elles-mêmes ;

– la rationalité financière n'est pas la seule raison, ni sans doute la raison majeure de l'interruption d'activité des mères de jeunes enfants ; les conditions d'emploi (statut précaire) et les conditions de travail (horaires, pénibilité, manque d'intérêt) expliquent aussi la décision d'un certain nombre de femmes d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs enfants. Le manque d'implication des pères dans les activités parentales et domestiques, quelle qu'en soit la raison, intervient aussi dans cette décision. Pour les femmes les moins qualifiées et les plus précaires, l'APE apparaît comme une aubaine pour fuir des conditions d'activité contraignantes et peu valorisantes ;

– enfin, la question n'interpelle pas seulement la politique familiale, elle implique aussi les politiques du temps de travail, qu'elles soient légales ou conventionnelles, et les politiques d'emploi. Et sur ce point, la responsabilité sociale des employeurs en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail est engagée.

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

La politique d'aide aux familles pour garder leurs enfants est-elle un rempart contre la précarité des femmes ? Comparée à la plupart des autres pays européens, la France est plutôt généreuse en matière d'aide aux familles pour concilier travail et vie familiale. La politique familiale subventionne en effet la plupart des modes d'accueil des enfants et contribue de la sorte au maintien dans l'emploi d'un grand nombre de mères. Elle contribue aussi au maintien relatif du niveau de la fécondité. La corrélation positive qui existe entre l'offre de d'accueil des enfants et le niveau de l'activité des mères, d'une part, et le niveau de la fécondité, d'autre part, est attesté par différentes recherches.

Cependant, tous les dispositifs n'ont pas le même effet et ne sont pas équivalents quant à l'incitation à l'activité professionnelle. En dépit de l'accroissement de l'offre d'accueil au cours des dernières décennies, celle-ci reste notablement insuffisante, notamment par rapport aux préférences exprimées des parents. En plus, cette offre reste très segmentée, comme d'ailleurs les prestations destinées à en réduire le coût pour les parents. Les familles les plus modestes ne peuvent avoir accès à certains modes de garde trop coûteux pour elles, et à défaut d'arrangements familiaux, les mères se retirent du marché du travail pour garder elles-mêmes leurs enfants, avec ou sans allocation parentale d'éducation ou son équivalent.

Les prestations qui permettent à l'un des parents de garder son enfant sont en général prisées par les familles, comme d'ailleurs le travail

à temps partiel, lorsqu'il est choisi. Les politiques doivent-elles pour autant encourager ce « choix » ? Assurément non en l'état actuel des relations entre hommes et femmes, car ces prestations maintiennent les inégalités non seulement entre hommes et femmes (ce sont très largement les mères qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle), mais entre femmes elles-mêmes, entre celles qui bénéficient d'un congé parental leur garantissant le retour à l'emploi, et les autres qui n'ont pas cette assurance et que l'interruption d'activité professionnelle expose encore davantage à la précarité.

Les raisons individuelles de ces « choix » sont compréhensibles : intérêt financier, difficultés de garde, manière d'échapper à des conditions de travail difficiles. Mais les implications de l'interruption d'activité doivent être mesurées, en termes de trajectoires professionnelles, de droits sociaux, de sécurité d'emploi, en termes également d'exposition aux risques de rupture familiale, ainsi qu'en termes de salaires et de retraites.

Les bénéficiaires de l'allocation parentale de garde sont des femmes (98 %), et pour la plus grande partie d'entre elles des femmes peu qualifiées ou inscrites dans des trajectoires professionnelles précaires, que cette allocation – satisfaisante à court terme – vient encore renforcer. Cette allocation représente effectivement une opportunité pour les femmes les moins qualifiées, étant donné leur niveau de salaire et leurs conditions de travail qui rendent particulièrement acrobatique l'articulation de leur travail avec leur vie familiale. Dans un contexte de développement des horaires atypiques, la tentation du retrait d'activité est grande, mais le retour à l'emploi est difficile. Une réduction de la précarité induite par ces interruptions passerait en premier lieu par une amélioration de la qualité des emplois et par une amélioration des conditions de travail. Elle passerait ensuite par une meilleure adaptation des modes d'accueil des enfants aux contraintes professionnelles des parents. Les efforts de la politique familiale dans ce sens doivent être encouragés. Elle passerait enfin par un meilleur partage des obligations parentales entre les pères et les mères, en sorte de ne pas faire peser le poids de la conciliation presque uniquement sur les mères. Cela suppose une révision des conditions d'attribution de l'allocation parentale de garde : une durée plus courte qui ne pénalise pas le retour à l'emploi, une meilleure prise en charge financière de l'allocation correspondant davantage à un remplacement du salaire. Ces conditions doivent être liées, notamment si l'on se donne pour objectif qu'un nombre accru de pères prenne ce congé. Des mesures incitatives, comme en Suède par exemple, pourraient y être associées. Enfin, la question de l'articulation des temps sociaux reste une question essentielle que les politiques ne doivent pas laisser de côté. La question de l'aménagement du temps de travail reste à l'ordre du jour dans un contexte où la progression de l'emploi des femmes reste un enjeu majeur et où l'égalité entre hommes et femmes reste un objectif à poursuivre. Ces questions interpellent les pouvoirs publics et les entreprises qui, pour conserver leur main-d'œuvre notamment féminine, doivent prendre en compte les difficultés rencontrées pour articuler les temps du travail et de la famille.

Quelles politiques mener pour faciliter la conciliation entre travail et famille et permettre aux mères de rester actives sur le marché du travail ?

Travailler et avoir des enfants restent en concurrence, malgré les efforts des politiques pour faciliter la conciliation entre ces deux formes d'engagement. L'attachement au travail des femmes est croissant, mais les conditions dans lesquelles il s'exerce ne sont pas toujours compatibles avec le fait d'avoir des enfants. Dans certains pays comme en Allemagne, un nombre croissant de femmes renonce à la maternité et ce, parmi les femmes les plus diplômées. La conciliation impossible conduit aussi un certain nombre de femmes à renoncer à l'emploi (*cf.* les *new moms* aux États-Unis où plus de 20 % des femmes diplômées de l'enseignement supérieur seraient rentrées au foyer pour élever leurs enfants). En France, ce sont plutôt les femmes les moins qualifiées qui renoncent à l'activité professionnelle, ce qui soulève trois questions : premièrement la question des conditions d'accès aux modes de garde pour les enfants vivant dans des familles à bas revenus, deuxièmement la question des conditions d'emploi et de travail des salariées les moins qualifiées qui les poussent à sortir du marché du travail lorsque naissent les enfants, et troisièmement, la question des prestations et de leur rôle plus ou moins incitatif au travail et au partage des obligations domestiques et parentales.

Que peuvent les entreprises pour permettre à leurs salariés de mieux équilibrer leurs temps sociaux ?

Comment peuvent-elles contribuer au développement des modes d'accueil ? Les horaires longs des cadres, leurs conditions de travail (déplacements fréquents, travail en soirée, etc.), l'intensité de leur travail sont autant de facteurs qui pourraient influencer sur l'arbitrage entre maternité et travail, comme on peut l'observer dans certains pays voisins, où « la préférence » pour le travail dans un contexte de chômage élevé ou de valorisation de la formation, a des effets négatifs sur le niveau de la fécondité. Quant aux mères qui interrompent leur activité pour élever leurs enfants faute de solutions de conciliation, les effets en termes de trajectoire professionnelle sont aussi souvent négatifs : difficultés de retour sur le marché du travail pour les plus précaires qui n'ont pas la garantie offerte par le congé parental d'un retour à l'emploi, ralentissement de la carrière professionnelle, effets sur la progression des salaires ainsi que sur les retraites. Il est de la responsabilité sociale des entreprises de faire en sorte que les salariés aient un droit à « une vie familiale normale » en limitant les horaires longs et atypiques, en améliorant la qualité des emplois, en prenant en considération leurs contraintes et leurs aspirations.

Inciter les familles à partager plus équitablement les responsabilités domestiques et parentales, en sorte de réduire les inégalités entre hommes et femmes ?

L'incitation suppose à la fois des mesures relevant de la politique familiale (conditions d'octroi des prestations) et des mesures régulant le temps de travail et son aménagement (heures supplémentaires, par exemple), en sorte de ne pas encourager les hommes à allonger leurs horaires pour gagner plus, et les femmes à les raccourcir pour avoir du temps pour les enfants et la famille.

Encadrés, tableaux et graphiques

Tableau VI.1 – Activité, emploi et chômage selon le statut matrimonial et le nombre d'enfants en 2003 (en %)

	Taux d'activité		Dont :					
			à temps complet		à temps partiel		au chômage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
En couple	75,1	92,2	46,5	84,0	21,8	3,1	6,9	5,2
Sans enfant	74,0	86,1	51,2	76,9	16,2	3,7	6,6	5,5
1 enfant de moins de 3 ans	80,2	97,1	57,0	90,1	13,5	1,8	9,8	5,3
2 enfants dont au moins 1 de moins de 3 ans	58,3	96,7	27,6	88,0	24,1	3,1	6,5	5,6
3 enfants ou plus dont au moins 1 de moins de 3 ans	36,3	95,6	12,7	83,5	17,9	3,7	5,8	8,5
1 enfant âgé de 3 ans ou plus	79,9	92,4	52,2	83,9	21,2	3,6	6,5	4,9
2 enfants âgés de 3 ans ou plus	83,5	96,1	48,4	90,0	28,8	2,4	6,3	3,8
3 enfants ou plus âgés de 3 ans ou plus	68,1	94,8	31,0	86,0	28,9	2,4	8,2	6,5
Non en couple	52,9	59,1	34,0	44,9	10,5	4,5	8,4	9,8
Sans enfant	45,5	58,2	29,7	43,9	8,7	4,5	7,1	9,8
1 enfant ou plus	81,7	88,8	50,7	76,0	17,3	4,8	13,7	8,0
Ensemble	67,1	79,2	42,0	68,6	17,7	3,6	7,4	7,0

Lecture : en 2003, 74,0 % des femmes vivant en couple sans enfant sont actives : 51,2 % travaillent à temps complet, 16,2 % à temps partiel et 6,6 % sont au chômage.

Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 15 à 59 ans.

Source : INSEE, enquête emploi 2003 et INSEE, regards sur la parité 2004.

Tableau VI.2 – Mode de garde des enfants de moins de 3 ans en 2001

Mode de garde	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Coût net annuel moyen par enfant (en euros)
Scolarisés	201	8,8	399
Par la famille uniquement	1 283	56,4	-
À domicile par une personne rémunérée	59	2,6	2 202
Crèche	206	9,1	942
Garderie	129	5,7	155
Nourrice, autre pers. rémunérée	397	17,4	2 165
Ensemble	2 275	100,0	

Note : la garde des enfants par la famille regroupe tous les cas où l'enfant est gardé exclusivement par une personne non rémunérée, à domicile ou non. Il s'agit dans la plupart des cas de la mère.

Champ : enfants de moins de 3 ans.

Source : INSEE, enquête budget des familles 2001 et INSEE, regards sur la parité, 2004.

Tableau VI.3 – Mode de garde des enfants selon la situation familiale de la mère en 2001 (en %)

Situation familiale	Scolarisés	Par la famille	Crèche / garderie	Nourrice et garde à domicile	Ensemble
Seule	6,7	46,5	23,5	23,3	100,0
En couple mariée	8,0	39,5	22,7	29,8	100,0
En couple non mariée	7,3	46,2	17,1	29,4	100,0

Champ : mères salariées ayant au moins un enfant de moins de 3 ans

Source : INSEE, enquête budget des familles 2001 et INSEE, regards sur la parité, 2004.

Tableau VI.4 – Mode de garde des enfants âgés de moins de 3 ans par configuration familiale (en %)

Configuration de la famille	Couple 1 enfant	Couple 2 enfants	Couple 3 enfants et +	Isolé[e] 1 enfant	Isolé[e] 2 enfants et +
Assistante maternelle agréée	27	18	9	20	11
Crèche	10	10	6	20	11
Salarié à domicile	1	2	2	0	0
Allocation parentale d'éducation	0	34	45	0	48
Un des deux parents inactifs	12	10	20	11	14
Autre	50	24	18	50	17
Total	100	100	100	100	100
<i>Effectifs (en milliers)</i>	<i>800</i>	<i>774</i>	<i>487</i>	<i>82</i>	<i>86</i>

Champ : enfants âgés de moins de 3 ans.

Le plafond du quintile est le niveau de vie exprimé en euros par mois. Dans la catégorie « allocation parentale d'éducation » sont considérés uniquement les bénéficiaires de la prestation ne disposant pas en plus de l'allocation de parent isolé.

Lecture du tableau : parmi les très jeunes enfants membres d'une famille biparentale d'un seul enfant, 27 % sont gardés par une assistante maternelle agréée.

Source : CNAF-direction des statistiques, des études et de la recherche, modèle MYRIADE, France métropolitaine, année 2000.

Cf. Legendre F., Lorgnet J.-P., Mahieu R., Thibault F., « Les aides publiques à la garde des jeunes enfants », *Recherches et prévisions*, n° 75, mars 2004.

Tableau VI.5 – Mode de garde des enfants âgés de moins de 3 ans par quintile de niveau de vie (en %)

Quintile de niveau de vie	Les plus modestes	Les modestes	Les médians	Les aisés	Les plus aisés	Ensemble
Plafond du quintile (en euros)	748	950	1 197	1 496	-	-
Assistante maternelle agréée	7	10	22	31	27	19
Crèche	5	8	13	13	8	9
Salarié à domicile	0	0	0	0	8	2
Allocation parentale d'éducation	31	42	28	9	9	24
1 des 2 parents inactif	33	16	7	5	3	13
Autre	24	23	31	42	45	33
Total	100	100	100	100	100	100

Champ : enfants âgés de moins de 3 ans

Le plafond de quintile est le niveau de vie exprimé en euros par mois. Dans la catégorie « allocation parentale d'éducation » sont considérés uniquement les bénéficiaires de la prestation ne disposant pas en plus de l'allocation de parent isolé.

Lecture du tableau : parmi les très jeunes enfants issus des familles les plus modestes (ceux qui appartiennent au premier quintile de niveau de vie, c'est-à-dire dont les familles ont un revenu mensuel par unité de consommation inférieur à 748 euros), 7 % sont gardés par une assistante maternelle agréée.

Source : CNAF-direction des statistiques, des études et de la recherche, modèle MYRIADE, France métropolitaine, année 2000.

Cf. Legendre F., Lorgnet J.-P., Mahieu R., Thibault F., « Les aides publiques à la garde des jeunes enfants », *Recherches et prévisions*, n° 75, mars 2004.

Tableau VI.6 – Mode de garde des enfants selon la catégorie sociale de la mère en 2001 (en %)

Catégorie sociale	Scolarisés	Par la famille	Crèche, garderie	Nourrice et garde à domicile	Ensemble
Cadres	7,9	30,5	36,7	24,9	100,0
Professions intermédiaires	10,1	34,0	25,7	30,2	100,0
Employées	7,6	46,7	15,4	30,3	100,0
Ouvrières	1,9	56,2	15,0	26,9	100,0

Champ : mères salariées ayant au moins un enfant de moins de 3 ans.

Source : INSEE, enquête budget des familles 2001 et INSEE, regards sur la parité, 2004.

Tableau VI.7 – Mode de garde des enfants selon le temps de travail des parents en 2001 (en %)

Mode de garde	Père et mère à temps plein	Père à temps plein, mère à temps partiel	Père à temps partiel, mère à temps plein	Père et mère à temps partiel
Scolarisés	11,6	16,1	-	-
Par la famille	46,4	47,4	19,5	61,9
Crèche, garderie	23,7	27,7	37,4	9,3
Nourrice et garde à domicile	18,3	8,8	43,1	28,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : couples de deux actifs occupés ayant au moins un enfant de moins de 3 ans.

Source : INSEE, enquête budget des familles 2001 et INSEE, regards sur la parité, 2004.

Tableau VI.8 – Mode de garde complémentaire des enfants de 3 ans à 6 ans par quintile de niveau de vie (en %)

Quintile de niveau de vie	Les plus modestes	Les modestes	Les médians	Les aisés	Les plus aisés	Ensemble
Plafond du quintile (en euros)	694	899	1 142	1 499	-	-
Assistante maternelle agréée	5	6	15	17	15	12
Crèche	-	-	-	-	-	-
Salarié à domicile	-	-	-	1	10	2
Allocation parentale d'éducation	12	20	16	7	5	12
Un des deux parents inactif	36	27	13	7	7	18
Autre	47	47	57	67	62	56
Total	100	100	100	100	100	100

Champ : enfants âgés de 3 ans à 6 ans.

Le plafond de quintile est le niveau de vie exprimé en euros par mois. Dans la catégorie « allocation parentale d'éducation » sont considérés uniquement les bénéficiaires de la prestation ne disposant pas également de l'allocation de parent isolé.

Lecture du tableau : parmi les enfants âgés de 3 ans à 6 ans issus des familles les plus modestes (ceux qui appartiennent au premier quintile de niveau de vie, c'est-à-dire les familles dont le revenu mensuel par unité de consommation est inférieur à 694 euros), 5 % sont gardés, de façon complémentaire, par une assistante maternelle agréée.

Source : CNAF-direction des statistiques, des études et de la recherche, modèle MYRIADE, France métropolitaine, année 2000.

Cf. Legendre F., Lorgnet J.-P., Mahieu R., Thibault F., « Les aides publiques à la garde des jeunes enfants », *Recherches et prévisions*, n° 75, mars 2004.

Tableau VI.9 – Mode de garde complémentaire des enfants de 3 ans à 6 ans par configuration familiale (en %)

Configuration de la famille	Couple 1 enfant	Couple 2 enfants	Couple 3 enfants et +	Isolé[e] 1 enfant	Isolé[e] 2 enfants et +
Assistante maternelle agréée	13	14	7	17	13
Crèche	0	0	0	0	0
Salarié à domicile	1	3	2	0	1
Allocation parentale d'éducation	0	13	19	0	13
Un des deux parents inactifs	11	15	29	7	13
Autre	75	55	43	76	61
Total	100	100	100	100	100
<i>Effectifs (en milliers)</i>	366	909	623	90	130

Champ : enfants âgés de moins de 3 à 6 ans.

Le plafond du quintile est le niveau de vie exprimé en euros par mois. Dans la catégorie « allocation parentale d'éducation » sont considérés uniquement les bénéficiaires de la prestation ne disposant pas en plus de l'allocation de parent isolé.

Lecture du tableau : parmi les enfants âgés de 3 ans à 6 ans membres d'une famille biparentale d'un seul enfant, 13 % sont gardés, de façon complémentaire, par une assistante maternelle agréée.

Source : CNAF-direction des statistiques, des études et de la recherche, modèle MYRIADE, France métropolitaine, année 2000.

Cf. Legendre F., Lorgnet J.-P., Mahieu R., Thibault F., « Les aides publiques à la garde des jeunes enfants », *Recherches et prévisions*, n° 75, mars 2004.

Tableau VI.10 – Évolution agrégée des prestations de garde

		1993	1995	1997	1999	2001
APE	Bénéficiaires (milliers)	165	239	488	535	543
	Masse financière (M€ courants)	852	1 246	2 588	2 743	2 865
	Montant moyen réel (€ de 1995)	445	434	428	409	408
AGED	Bénéficiaires (milliers)	18	36	75	69	60
	Masse financière (M€ courants)	67	143	337	130	129
	Montant moyen réel (€ de 1995)	320	331	365	150	168
AFEAMA	Bénéficiaires (milliers)	193	300	410	503	580
	Masse financière (M€ courants)	482	860	1 212	1 530	1 865
	Montant moyen réel (€ de 1995)	215	239	238	243	249
Crèches	Bénéficiaires (milliers)		195	196	199	203
	Masse financière (M€ courants)		354	395	449	473
	Montant moyen réel (€ de 1995)		151	162	180	180
Nombre de naissances – métropole (milliers)		712	730	727	745	775
Taux d'activité – femmes de 25 à 49 ans (%)		77,1	78,2	78,2	79,3	79,8
Taux de chômage (%)		11,4	11,4	12,2	10,8	8,7

Champ : France métropolitaine, tous régimes.

Unités : les nombres de bénéficiaires sont exprimés en milliers de famille, comme la demi-somme des effectifs au 31 décembre de l'année courante et au 31 décembre de l'année précédente. Les masses financières sont annuelles, en millions d'euros courants. Les montants moyens réels sont exprimés en euros constants de 1995 par mois.

APE : allocation parentale d'éducation ; AGED : allocation de garde d'enfant à domicile ; AFEAMA : aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée.

Lecture du tableau : en 2001, 543 000 familles bénéficient de l'APE, en moyenne sur l'année ; le coût budgétaire annuel de cette allocation est de 2 865 millions d'euros ; le montant moyen par famille est de 408 euros par mois (en euros constants de 1995).

Source : CNAF-DSER, « Statistiques nationales. Prestations familiales 2001 » ; DREES pour les places en crèches (nombre de places agréées au premier janvier) ; CNAF, statistiques financières d'action sociale pour les prestations de service aux crèches (aides aux partenaires au fonctionnement, hors investissement et contrats) ; INSEE pour le nombre de naissances et les taux d'activité ; OCDE pour le taux de chômage.

Cf. Legendre F., Lorgnet J.-P., Mahieu R., Thibault F., « Les aides publiques à la garde des jeunes enfants », *Recherches et prévisions*, n° 75, mars 2004.

Tableau VI.11 – Catégorie socioprofessionnelle des femmes bénéficiaires de l'APE à taux plein (en %)

	Éligibles à l'APE*	Bénéficiaires de l'APE
Agriculteurs exploitants	1,0	0,7
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	2,0	3,6
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	17,5	3,1
Professions intermédiaires	24,9	11,8
Employés	45,8	60,1
Ouvriers	8,9	20,7
Ensemble	100,0	100,0

* Les femmes éligibles à l'APE sont les mères d'au moins deux enfants, dont le dernier a moins de 3 ans au 31 mars 2002, et qui remplissent les conditions d'activité.

Source : enquête APE hommes, CNAF 2003, INSEE enquête emploi 2002 et INSEE, regards sur la parité, 2004.

Tableau VI.12 – Niveau de diplômes des conjointes des hommes bénéficiaires de l’APE (en %)

Niveau de diplôme de la conjointe	Éligibles à l’APE*	Bénéficiaires de l’APE
Inférieur à celui de l’homme	28	9
Équivalent à celui de l’homme	40	26
Supérieur à celui de l’homme	32	65
Ensemble	100	100

* Les hommes éligibles à l’APE sont les pères d’au moins deux enfants dont le dernier a moins de 3 ans.
Lecture : 9 % des conjointes des bénéficiaires de l’APE ont un niveau de diplôme inférieur à celui de leur conjoint.

Source : enquête APE hommes, CNAF 2003 ; INSEE, enquête emploi, 1^{er} trimestre, et regards sur la parité, 2004.

Tableau VI.13 – Évolution des temps sociaux quotidiens (en heures et minutes)

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	1986	1999	1986	1999	1986	1999
Temps physiologique	11 h 40	11 h 48	11 h 28	11 h 32	11 h 34	11 h 40
Travail, études, formation	3 h 16	3 h 27	5 h 47	5 h 30	4 h 30	4 h 28
Temps domestique	5 h 07	4 h 36	2 h 07	2 h 13	3 h 39	3 h 23
Dont :						
– ménage, courses	3 h 50	3 h 40	1 h 11	1 h 15	2 h 42	2 h 28
– soins aux enfants	0 h 42	0 h 38	0 h 10	0 h 11	0 h 26	0 h 25
– jardinage, bricolage	0 h 15	0 h 18	0 h 47	0 h 47	0 h 31	0 h 32
Temps libre	3 h 13	3 h 31	3 h 53	4 h 09	3 h 32	3 h 50
Trajet	0 h 44	0 h 38	0 h 45	0 h 36	0 h 45	0 h 37
Ensemble	24 h 00					

Champ : individus âgés de 15 ans à 60 ans, hors étudiants et retraités.

Source : INSEE, enquêtes emploi du temps 1986 et 1999 et INSEE, regards sur la parité, 2004.

Les femmes accueillies par l'association « Retravailler » : des situations de plus en plus précaires

« Retravailler » intervient dans le champ de l'évaluation et de l'insertion professionnelle des femmes en particulier ; 20 000 femmes par an en moyenne y sont accueillies. Les directrices et directeurs des associations territoriales observent une tendance à la dégradation des conditions de vie et de travail d'un nombre croissant de femmes.

Évolution des profils du public de « Retravailler »

En 1998, 31 % des femmes accueillies à « Retravailler » avaient un bas niveau de qualification (niveau 6 et moins), 42 % avaient une qualification de niveau 5, 16 % de niveau 4 et 10 % de niveaux 3, 2 et 1. En 2000, la proportion des femmes les moins qualifiées a augmenté et est passée à 40 %, tandis que 34 % ont une qualification de niveau 5, 18 % une qualification de niveau 4 et les 8 % restants une qualification de niveaux 3, 2 et 1. Depuis, les statistiques recueillies chaque année confirment la tendance à la surreprésentation des femmes peu ou pas qualifiées. Les analyses qualitatives font apparaître également une dégradation des conditions de vie et d'insertion de femmes qualifiées, voire à haut niveau de diplôme (problème des femmes diplômées, de plus de 50 ans, titulaires des *minima sociaux*).

Le difficile retour après l'APE : des spécificités à prendre en compte

Une partie des femmes qui s'adresse aux services de « Retravailler » ont quitté leur emploi pour élever leurs enfants. Une partie d'entre elles a bénéficié de l'APE, et s'est trouvée mise à l'écart, voire exclue du marché du travail. « Retravailler » tente de les réinsérer. Le domaine d'activité de ses structures implique en effet l'accueil et l'accompagnement de femmes (bénéficiaires « sortantes » de l'APE et/ou congé parental) qui s'inscrivent dans une démarche d'insertion professionnelle.

Une enquête de terrain, s'appuyant sur le travail d'investigation mené par les formateurs du réseau « Retravailler » (16 associations régionales) apporte un éclairage sur les caractéristiques du public accueilli à « Retravailler » à l'issue de leur APE ⁶. La majorité des femmes accueillies dans le cadre de prestations d'aide à l'orientation et/ou à l'emploi, ont une trajectoire professionnelle chaotique, cumulant contrats à durée déterminée, emplois précaires et peu rémunérés. Leur faible niveau de qualification les enferme dans des postes d'ouvrières ou d'employées, et freine toute perspective d'évolution professionnelle et d'insertion durable sur le marché du travail.

Pour ces femmes, l'APE est souvent considérée comme une opportunité, et sa demande peut être motivée par différentes raisons, mais avant tout ce sont les conditions de travail qui rendent difficile la conciliation entre sphère privée et sphère professionnelle : la garde des enfants est citée comme la principale difficulté rencontrée pour mener de front travail et famille. Les autres raisons invoquées sont l'insuffisance de la rémunération qui ne permet pas de compenser les coûts directs et indirects entraînés par la reprise d'activité (déplacements, système de garde et de restauration des enfants, délégation du travail domestique), ou bien un licenciement économique, une fin de contrat CDD, ou encore la mutation géographique du conjoint.

Éloignées du marché du travail pendant une durée qui varie de trois à six ans, elles s'adressent à « Retravailler » pour entreprendre un bilan de leur parcours personnel et professionnel afin d'opérer un retour sur le marché du travail, motivé par des raisons économiques, psychologiques et professionnelles. Elles se trouvent dans une situation d'urgence de retour à l'emploi résultant, pour beaucoup d'entre elles, de la fin de l'allocation parentale ou d'une situation personnelle dégradée (séparation du conjoint, licenciement du conjoint, décès du conjoint). Elles sont confrontées à la difficulté de « retrouver une source de revenus », leurs motivations, avant tout financières, les incitant à saisir toutes les opportunités (CES, emplois sous-qualifiés, « petits boulots »). Certaines femmes, cependant, ressentent le besoin de reprendre une activité pour « exister » en dehors des rôles de mères et d'épouse et pour gagner une identité sociale, dès lors que leurs enfants sont plus autonomes. Le besoin d'activités valorisantes, le besoin de renouer avec des aspirations anciennes, d'être reconnues dans une activité salariée les motive pour reprendre un emploi.

Mais elles cumulent les handicaps

Tout d'abord, une forte dévalorisation identitaire caractérise ce public qui a eu tendance à se replier sur la cellule familiale, à se consacrer pleinement aux tâches domestiques et de soins aux enfants. Ces femmes ne

(6) Cette enquête ne prend pas en compte la situation des femmes qui n'ont pas interrompu leur contrat et reprennent leur activité professionnelle à la fin de leur congé parental.

perçoivent pas la continuité des différentes actions entreprises dans leur vie professionnelle et personnelle ; aussi la période « consacrée aux enfants » est-elle vécue comme une rupture. Par conséquent, elles ne savent plus évaluer leurs propres capacités de réaction, d'initiatives, ni leurs comportements au travail. Quant aux compétences qu'elles ont acquises au cours d'expériences professionnelles antérieures, elles sont niées et jugées obsolètes. La perte de repères freine le travail d'identification des ressources pouvant être mises au service d'un projet, et complique souvent les démarches d'investigation proposées à l'extérieur du centre de formation.

Par ailleurs, ces femmes semblent toutes manquer d'informations actualisées concernant les métiers, les conditions d'accès et d'exercice. Les possibilités offertes localement leur sont inconnues, et leur champ de référence économique se restreint souvent à leur dernière entreprise, à leur dernier emploi, voire à leur dernière activité personnelle. Elles ont, en outre, une représentation sexuée et stéréotypée des métiers, ce qui réduit leur choix et les conduit à s'orienter, ou plutôt à se concentrer sur des secteurs peu porteurs (travailler auprès d'enfants ou dans les services domestiques ou d'entretien).

Rares sont les femmes qui ont mis à profit la période d'interruption pour se qualifier. Les constats sont sévères quant à l'obsolescence de la qualification antérieure pour viser un poste équivalent, ou quant à l'inadéquation entre compétences acquises et celles requises par l'emploi offert après interruption. À cela s'ajoute la représentation négative qu'ont les employeurs vis-à-vis des femmes qui ont interrompu leur activité professionnelle. C'est pourquoi la requalification professionnelle est un préalable incontournable à un retour à l'emploi.

Par ailleurs, les femmes qui constituent le public de « Retravailler » ont toutes des enfants en bas âge et connaissent des difficultés matérielles qui posent le problème du financement, mais aussi celui de l'existence de structures adéquates pour traiter les problèmes périphériques : les frais de transport, de prise en charge des repas, de garde des enfants représentent des soucis financiers et d'aménagements quotidiens. Elles doivent intégrer une nouvelle organisation avec de nouveaux horaires, une nouvelle forme de mobilité et de disponibilité. Enfin, à ces difficultés matérielles et organisationnelles, s'ajoute un sentiment de peur et de culpabilité. Ces femmes, en effet, témoignent toutes d'un sentiment d'appréhension à la perspective de reprendre une activité professionnelle. Elles se sentent exilées par rapport au monde professionnel et sont « tétanisées » à l'idée d'entrer dans un milieu de travail. La peur du retour à l'emploi ne fait qu'aggraver leur situation déjà marquée par la culpabilité. Celle-ci, générée par le « délaissement de la sphère familiale », est forte : elle influence le choix professionnel et fragilise le projet d'insertion. Les formateurs constatent ainsi des situations particulières de femmes qui privilégient un emploi ne correspondant pas au projet établi, mais qui préserve les liens familiaux. Ils repèrent également des abandons, certaines femmes préférant retourner au foyer. Pour ces personnes qui ont mis en veille leur parcours professionnel, force est de constater qu'à leur retour sur le marché du travail, les problèmes s'accumulent.

Chapitre VII

La monoparentalité

Les familles monoparentales en France

Nous entendons par famille monoparentale, les pères ou mères de famille sans conjoint avec un ou plusieurs enfants de moins de 25 ans à charge ¹. Ce type de famille ne cesse de progresser numériquement comme en témoigne la forte augmentation de la monoparentalité dans la dernière décennie ². En France métropolitaine, les chiffres du recensement de la population font ainsi apparaître que, parmi l'ensemble des familles, leur nombre a doublé : de 9,4 % en 1975 à 13,2 % en 1990 ; le dernier recensement de 1999 compte près de 17 % de familles monoparentales (tableau VII.1). La France se situait, au milieu des années 90, dans la moyenne européenne ³ (Chambaz, 2000).

Des familles monoparentales en progression

Cette augmentation s'explique par l'évolution des causes de monoparentalité. Si les familles monoparentales se constituaient principalement suite à un veuvage (55 % en 1962), c'est la séparation des conjoints qui, majoritairement aujourd'hui, conduit l'un des parents à la monoparentalité. En 1999, selon l'enquête « Étude de l'histoire familiale », les trois quarts des familles monoparentales étaient issues de la rupture d'une union, pour la moitié d'un mariage, et pour un quart d'une union libre (tableau VII.2). Seules 11 % avaient pour origine le décès d'un des parents et 15 % la naissance d'un enfant alors que le parent ne vivait pas en couple. Le veuvage comme cause de monoparentalité a baissé en chiffres relatifs, mais peu en chiffres absolus. Encore faut-il noter que le nombre

(1) Définition utilisée par l'INSEE.

(2) Les données statistiques nécessaires à la rédaction de ce chapitre sont en partie issues du numéro 380 d'*Études et résultats* consacré aux familles monoparentales (Algava *et alii*, 2005).

(3) L'étude menée par Christine Chambaz à partir du panel commun des ménages de 1996 évalue la moyenne européenne autour de 12 % (la France comptait alors 14 % de familles monoparentales). La proportion la plus faible se trouvait en Espagne avec 9 % et la plus élevée au Royaume-Uni avec 22 %.

de familles monoparentales issues d'un veuvage est sous-estimé. Ainsi, en comptabilisant dans les veufs les ex-concubins, la France comptait en 1999 360 000 veufs de moins de 55 ans (240 000 veufs anciennement mariés et 120 000 anciens concubins). Parmi eux, 8 sur 10 sont des femmes, et 9 sur 10 ont des enfants à charge issus du conjoint décédé. Ces femmes ont plus souvent que les autres familles monoparentales trois enfants et plus à charge (41 % d'entre elles), et parmi elles, les employées et ouvrières sont surreprésentées par rapport aux mêmes classes d'âge de la population féminine (Delaunay-Berdaï, 2005). Toutefois, il reste que le développement du nombre de familles monoparentales a étroitement partie liée avec les transformations familiales. La monoparentalité doit désormais être pensée comme une séquence de vie des individus du fait de la progression des séparations et des divorces, du fort développement des naissances hors mariage et de la cohabitation (Algava, 2003). Une analyse rétrospective des trajectoires familiales dans l'enquête « Étude de l'histoire familiale » permet d'estimer qu'à comportements inchangés⁴ entre un quart et un tiers des femmes des générations ayant aujourd'hui entre 35 et 40 ans se trouverait au moins une fois dans leur vie en situation d'élever seule un ou des enfants de moins de 25 ans.

Féminisation de la monoparentalité et diversité des situations

La progression du nombre de familles monoparentales en raison des séparations a également conduit à leur féminisation : les enfants sont majoritairement confiés à leur mère (dans neuf cas sur dix en 1990, cette proportion allant de 95 % des cas quand l'enfant a moins de 5 ans, à près de 82 % quand il a de 20 à 25 ans⁵). Les familles monoparentales sont quasi exclusivement constituées par des femmes : près de 9 familles sur dix ont à leur tête une femme. La proportion des pères au sein des parents de familles monoparentales s'est stabilisée à 14 % depuis 1990, part qui progresse également avec l'âge de l'enfant : de 9 % pour les moins de 3 ans à 18 % pour les 18-24 ans⁶. De plus, les pères en situation de famille monoparentale sont essentiellement des veufs.

Quelques éléments sociodémographiques permettent de souligner les caractéristiques propres aux femmes en situation de monoparentalité. On trouve majoritairement au sein des familles monoparentales des femmes jeunes, mères célibataires, et des femmes divorcées ou séparées de leur conjoint. Les mères seules élevant leur[s] enfant[s] sont un peu plus fréquemment âgées de moins de 25 ans que celles qui vivent en couple, mais surtout elles sont plus nombreuses à avoir plus de 40 ans (Algava, 2003). Il est particulièrement intéressant de souligner les différences de

(4) L'évaluation a été faite en partant de l'hypothèse que les comportements matrimoniaux et de fécondité à chaque âge se maintenaient tels qu'ils sont observés en 1999. Pour plus de détails, voir Algava, 2003.

(5) *Source* : Neyrand et Rossi, 2004.

(6) *Source* : enquête *Étude de l'histoire familiale*, INED/INSEE 1999.

niveau de diplôme entre ces deux catégories (tableau VII.3). Pour les femmes de moins de 35 ans, 33 % n'ont aucun diplôme contre 19 % de celles qui vivent en couple, alors que ces femmes appartiennent à des générations qui ont connu une forte hausse globale du niveau d'éducation des filles ⁷ (Algava, 2003).

Des études plus qualitatives mériteraient d'être réalisées sur ces jeunes femmes, au sujet desquelles on peut émettre l'hypothèse qu'elles ne bénéficient pas d'une situation professionnelle stable ou avantageuse et constituent un groupe particulièrement « fragilisé » : la mise en couple et la maternité peut participer dans ce cas d'un processus de valorisation dans un contexte de faiblesse des identifications sociales possibles ; ceci se produit très souvent dans une dynamique intergénérationnelle de précarité familiale, d'origine et de forme très diverses : immigration pauvre, familles non immigrées précarisées, monoparentalité intergénérationnelle, vécu intrafamilial de violences ou d'abus psychologiques et/ou physiques (Tejero et Torrabadella, 1998 ; Neyrand et Rossi, 2004 ; Aillet, 1997-1998 ; Battagliola, 1998). Ces jeunes mères sont, davantage que les mères seules plus âgées, hébergées et aidées par leur famille : en France, 21 % des mères seules de moins de trente ans vivent dans un ménage complexe ⁸ (Algava, 2002), mais leur insertion professionnelle, comparativement aux plus âgées, semble obérée par leur maternité conjugée à leur manque de formation et d'expérience professionnelle (seules 26 % des mères seules de moins de 35 ans ont un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat).

Une catégorie de familles monoparentales « fragilisées » à observer, dont on peut supposer qu'elle est une sous-catégorie des deux précédentes, est celle des familles qui vivent dans des zones urbaines sensibles (ZUS). À ce titre, les femmes isolées avec enfants y cumulent plusieurs handicaps : fort taux de chômage de ces zones, temps de transport plus long vers les villes centres et les zones industrielles sources d'emploi, infrastructures de garde d'enfants saturées. Les familles monoparentales sont, en effet, surreprésentées dans les ZUS au sein desquelles 30 % des familles avec enfants de moins de 25 ans sont monoparentales, contre 17 % au plan national. Et parmi ces familles, 9 sur 10 sont constituées par des femmes dont la moitié sont sans emploi ; dans 16 % des cas, les chefs de ces familles ont moins de 30 ans, contre 10 % des familles monoparentales au niveau national ⁹.

Ainsi, la précarité relativement plus forte de ces familles, qui est bien réelle quels que soient les critères retenus, « exprime l'importance des repositionnements conjugaux dans le sens de l'affirmation de l'autonomie individuelle et de la qualité relationnelle attendue de la relation conjugale ; elle manifeste aussi la difficulté de nos sociétés à gérer les situations qui en découlent, dans un contexte traditionnel de stigmatisation de la monoparentalité » (Neyrand et Rossi, 2004).

(7) Cf. chapitre III.

(8) *i.e.* avec d'autres personnes que leurs enfants, parents ou non (dans le cas des jeunes mères seules, il s'agit de leurs parents dans la quasi-totalité des situations).

(9) *Source* : DIV dans son *Atlas des contrats de ville 2000-2006*. Cité par David et alii, 2004.

Monoparentalité et situation dans l'emploi

Des taux d'activité plus importants que celui des autres mères, mais en diminution et différenciés

D'après l'enquête emploi, 68 % des mères de famille monoparentale qui vivent au sein d'une famille comprenant un ou plusieurs enfants de moins de 25 ans occupent un emploi (tableau VII.4), ce qui est peu différent des mères qui vivent en couple. À autres caractéristiques contrôlées (le nombre d'enfants, leur âge, l'âge de la femme, le niveau de diplôme...), le taux d'activité des mères de famille monoparentale est supérieur à celui des mères en couple. Les charges familiales pesant sur un seul individu, l'emploi apparaît comme vital.

Néanmoins, les femmes divorcées ou séparées à la tête d'une famille monoparentale ont un taux d'emploi bien supérieur aux mères de famille monoparentale n'ayant jamais vécu en couple, ou aux mères vivant en couple (respectivement 74 %, 57 % et 65 %). En outre, les mères seules avec enfants de moins de 3 ans sont moins souvent actives que les autres. Leur taux d'activité est de 55 % lorsque les enfants ont moins de 3 ans et de 74,5 % lorsqu'ils sont âgés de 3 à 5 ans (Avenel, 2001). Ces femmes seules n'ont bien souvent, ni la capacité de négocier leurs horaires de travail avec leur employeur, ni la possibilité de financer des solutions alternatives (Savina et Lallement, 1998).

Il faut noter que le taux d'emploi des mères seules a chuté dans la dernière décennie, de 61 % en 1990 à 52 % en 2000¹⁰ (David *et alii*, 2004). La situation économique sur le marché du travail pourrait expliquer sans doute en partie ce constat. L'hypothèse avancée par Claude Martin (2004), à partir d'une comparaison de la situation des familles monoparentales en France et en Grande-Bretagne, selon laquelle le cumul de *minima* sociaux pourrait avoir un effet désincitatif vis-à-vis du marché du travail, mériterait d'être examinée par des études complémentaires¹¹.

Des taux d'emploi plus faibles, mais très variables selon le niveau de diplôme

Les hommes et les femmes parents de famille monoparentale ont des comportements d'activité plus similaires que les hommes et les femmes vivant en couple. Pour les hommes, la monoparentalité se traduit par des taux d'activité et d'emploi plus faibles, un taux de chômage plus élevé, même une fois pris en compte leur écart d'âge par rapport aux pères en couple (Algava, 2003). La variable « monoparentalité » semble ainsi

(10) Sources : OCDE, Eurostat et sources nationales.

(11) Voir chapitre IX.

jouer un rôle déterminant dans le rapport à l'emploi des parents. La variable « sexe » aurait alors un effet surdéterminant, compte tenu des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les mères de famille monoparentale sont davantage au chômage que les mères en couple, cet écart étant peu dépendant du nombre et de l'âge des enfants. Le taux de chômage des mères seules est de 23 % contre 15 % des mères en couple¹². La présence de jeunes femmes peu ou pas qualifiées parmi les familles monoparentales peut constituer pour partie une hypothèse explicative. En effet, selon l'UNEDIC¹³, l'un des facteurs conditionnant la reprise d'emploi pour les femmes est le niveau d'études.

On le constate : s'agissant des peu diplômées (sans diplôme ou niveau d'étude CAP), les mères de famille monoparentale ne sont que 42 % à avoir un emploi en 2002, contre plus de 50 % des mères en couple. En revanche, 84 % des mères seules diplômées de l'enseignement supérieur travaillent, contre 80,5 % des mères en couple diplômées du supérieur (tableau VII.5). On peut émettre deux autres hypothèses : une plus forte présence des parents de famille monoparentale dans des emplois précaires et/ou une importance capitale, en raison des responsabilités familiales, accordée à la recherche d'emploi.

Des temps partiels plus souvent subis

En France, les parents actifs de famille monoparentale occupent plus souvent des emplois à temps plein que la moyenne de la population des ménages de l'Union européenne¹⁴, mais restent surreprésentées parmi la population à temps partiel (tableau VII.6). Les hommes en situation de monoparentalité travaillent également un peu plus à temps partiel que les autres. Cependant, les femmes restent plus concernées que les hommes par le temps partiel (en mars 2001 : 5 % des hommes contre 30,4 % des femmes) et par les contrats à durée déterminée. Le temps partiel concerne souvent celles qui sont déjà les plus défavorisées : en 2001, il est le plus fort pour les employées de commerce et les personnels de services directs aux particuliers, catégories dans lesquelles les mères seules sont particulièrement nombreuses (Sechet *et alii*, 2002). De plus, le temps partiel est plus souvent subi par les mères de famille monoparentale : presque la moitié souhaiterait travailler davantage (47 %), contre un quart des mères en couple¹⁵.

(12) *Source* : enquête emploi, INSEE 2002.

(13) *Cf.* UNEDIC, *Point statis* n° 3, juillet 2004.

(14) Tout comme les Françaises actives sont plus souvent à temps plein que les autres Européennes (*cf.* chapitre I).

(15) *Source* : enquête emploi 2002, INSEE.

Les situations de cumul de difficultés pour certaines catégories de femmes

« Lorsque les pères se retrouvent en situation monoparentale, c'est avec une fréquence proche de leur répartition dans les différentes catégories socioprofessionnelles, alors que ce n'est pas le cas des mères » (Neyrand et Rossi, 2004). Prises dans leur globalité, les différences de répartition par catégorie socioprofessionnelle entre mères, selon qu'elles vivent seules ou en couple, sont très restreintes (tableau VII.7). Toutefois, les femmes plus jeunes sont surreprésentées parmi les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées : elles sont ainsi plus nombreuses à être employées et non qualifiées. Les différences sont par contre négligeables après 35 ans. Par ailleurs, les mères de famille monoparentale sont un peu plus souvent salariées de l'État ou des collectivités locales et bénéficient plus souvent de stages ou de contrats aidés (tableau VII.8).

La monoparentalité maternelle est surreprésentée dans les couches populaires (Neyrand et Rossi, 2004). Comme nous l'avons indiqué précédemment, ce sont bien les femmes jeunes, mères de famille monoparentale, qui peuvent constituer un public « fragilisé » par les cumuls liés à leur faible qualification et aux charges familiales qui pèsent sur elles.

Quand elles occupent un emploi, les mères de famille monoparentale ne présentent pas de spécificités par rapport aux rythmes de travail des mères en couple. Cependant, les rythmes atypiques soulèvent peut-être pour elles plus de difficultés d'organisation : elles sont ainsi 8 % à travailler au moins certaines nuits, 26 % au moins certains soirs, 27 % certains dimanches, 48 % au moins certains samedis. Elles sont aussi 7 % à travailler en horaires alternés (brigades, 3X8, 2X8) et 28 % à avoir des horaires variables d'un jour à l'autre. Or, les mères isolées ont aussi moins souvent une voiture personnelle (72 % d'entre elles, contre 95 % des couples avec enfants, en 2001¹⁶). Ceci ne peut qu'accentuer les contraintes en matière d'accès à l'emploi (d'autant que la localisation de leur logement et le type d'emplois auquel les moins diplômées d'entre elles peuvent prétendre les soumettent à de longs trajets, à des horaires mal ou pas desservis par les transports en commun). Les contraintes liées aux gardes d'enfant sont assurément plus importantes que pour les autres types de famille. L'enquête « Modes de garde » de la DREES montre ainsi que 80 % des mères de familles monoparentales qui travaillent recourent à un mode de garde payant, soit une proportion assez semblable à celle observée chez les mères occupées vivant en couple (tableau VII.9). Toutefois, dans la gamme des modes de garde payants, les mères seules et les mères en couple ne font pas les mêmes choix. Les mères de familles monoparentales confient moins leurs enfants scolarisés à une « nounou » que les mères de familles en couple, un quart des premières contre un tiers des secondes. À l'inverse, elles ont davantage recours, pour la garde de leurs enfants, à la garderie périscolaire ou à l'étude (54 % contre 38 %), ainsi qu'au centre

(16) Sylvie Dumartin et Catherine Taché, *Modes de transport utilisés par les ménages*, enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, INSEE, 2001, cité in David *et alii*, 2004.

aéré (42 % contre 31 %), qui constituent des modes de garde nettement moins onéreux mais dont les horaires sont moins souples.

Ainsi, sur la question de l'accès à l'emploi, il convient de tenir compte des contraintes matérielles qui peuvent peser plus lourdement sur les familles monoparentales que sur d'autres familles, en raison du moindre niveau de revenu : dépendance plus forte à l'égard des transports en commun, habitat social éloigné du centre ville, absence et/ou coût du véhicule personnel, problèmes de garde d'enfants¹⁷.

Le niveau de vie et les ressources des familles monoparentales

L'inadaptation de l'échelle officielle de calcul du niveau de vie

La comparaison des niveaux de vie moyens des ménages (c'est-à-dire de leur revenu par unité de consommation) est basée sur une échelle d'équivalence qui attribue aux individus du ménage un coefficient fixe de revenu par rang d'unité de consommation. Cette échelle d'équivalence est la même quel que soit le type de ménage (couple mono ou bi-actif, familles monoparentales). Cette échelle permet également de calculer le coût de l'enfant, ou perte de revenu par unité de consommation, liée à la présence d'enfant, comparé au revenu par unité de consommation d'un ménage aux mêmes caractéristiques sociodémographiques et financières, mais n'ayant pas d'enfant ; ce coût de l'enfant varie selon les revenus du ménage. Or l'échelle utilisée s'applique difficilement aux familles monoparentales : elle sous-estime la baisse de niveau de vie due à la présence d'enfants pour les familles monoparentales, notamment celles dont les enfants ont moins de quatorze ans (Hourriez et Olier, 1997). Les familles monoparentales utiliseraient plus que les autres les biens et services marchands et moins la production domestique, faute d'aide de la part d'un second adulte. Des échelles de revenus spécifiques aux familles monoparentales ont d'ailleurs été proposées (Jacquot, 2002 ; INSEE-CNAF, 1998), sans toutefois avoir été utilisées, faute de validation statistique suffisante. Il faut remarquer par ailleurs que l'adoption par l'INSEE, il y a quelques années, de l'échelle OCDE modifiée¹⁸ a conduit, pour toutes les familles, à diminuer le coût des enfants de moins de quinze ans dans le calcul du niveau de vie, comparativement à l'échelle d'Oxford utilisée

(17) L'enquête sur les modes d'accueil des enfants d'âge préscolaire dans le département des Hauts-de-Seine, réalisée au cours de l'année 2000 à la demande du conseil général, souligne que les familles monoparentales ont exprimé leur choix en faveur d'une garde proche du lieu de travail ou surtout du domicile (citée par Séchet *et alii*, 2002).

(18) Voir chapitre VIII, encadré VIII.2

auparavant ¹⁹. Il convient d'être conscient de ces éléments en abordant les données de niveau de revenu présentées.

Un niveau de vie très inférieur à celui de l'ensemble des ménages

Les données du panel communautaire des ménages permettent d'estimer qu'en 1996 les familles monoparentales françaises avaient un niveau de vie inférieur de 24 % à celui de l'ensemble des ménages avec enfants, et de 26 % à celui de l'ensemble des ménages (Chambaz, 2000). L'enquête INSEE « Budget de famille » de 1994-1995 conclut à un niveau de vie légèrement plus faible : de près du tiers moindre que celui de l'ensemble de ménages avec enfants (Herpin et Olier, 1999). Le modèle de simulation Ines de la DREES conclut à un revenu de 25 % inférieur à celui de l'ensemble des ménages avec enfant, pour l'année 2003. Toutefois, les ménages monoparentaux ont un niveau de vie inférieur de 8 % seulement à celui d'un couple mono-actif avec enfant (Chambaz, 2000). L'INED a montré qu'après la séparation, « six femmes sur dix ont dû restreindre leur train de vie, la moitié d'entre elles déclarent même qu'elles avaient juste de quoi vivre » (Leridon et Villeneuve-Gokalp, 2004). Les femmes chefs de famille monoparentale sont également plus fréquemment pauvres que les hommes élevant seuls leurs enfants ²⁰. En 1997, 38 % des femmes vivant au sein d'une famille monoparentale avaient un niveau de vie les plaçant dans les 20 % les plus pauvres de la population (Guillemin et Roux, 2001). Plus pauvres, les familles monoparentales le sont également plus longtemps. D'après le panel communautaires des ménages, la persistance de la pauvreté est plus importante pour les familles nombreuses et les familles monoparentales : plus souvent pauvres en 1994, elles le sont également plus souvent sur l'ensemble de la période 1994 à 1998. Près de la moitié des familles de ces deux catégories a connu la pauvreté (Zoyem, 2002).

Des revenus d'activité faibles mais en augmentation, et un poids important de revenus sociaux

En cas d'activité, les mères isolées sont, en 2001, un peu plus souvent pauvres que les femmes actives seules sans enfants. Elles sont toutefois, lorsqu'elles sont inactives, moins fréquemment pauvres que les

(19) Il convient d'ailleurs de noter que le barème du RMI utilise une valeur spécifique pour calculer le coût des enfants dans les familles monoparentales : cette valeur est similaire à celle proposée par le groupe de travail INSEE-CNAF en 1998, et plus favorable que l'échelle OCDE modifiée (Jacquot, 2002). Pour un même objectif, les plafonds de ressources de certaines prestations familiales sous conditions de ressources (complément familial attribué à partir du 3^e enfant, allocation parentale au jeune enfant, prestation d'accueil du jeune enfant) sont plus élevés pour les familles monoparentales.

(20) *Source* : INSEE-DGI, enquête revenus fiscaux 2001 : près de 9 % des pères seuls sont pauvres, contre 28 % des mères isolées inactives et 11 % des actives (mais il s'agit de données individuelles et non par ménage).

femmes inactives seules sans enfants (27 % contre 33 % ; tableau VII.10). 23 % des familles monoparentales sont dépourvues de revenu d'activité en 2001, soit moins que les mères en couples (31 %), mais bien plus que les couples avec enfants (4,3 %). L'absence de revenus d'activité touche plus particulièrement les familles monoparentales nombreuses et/ou ayant à charge de jeunes enfants : c'est le cas de 40 % des mères isolées avec trois enfants ou plus, et de 45 % de celles avec des enfants de moins de trois ans (tableau VII.11). Toutefois, d'après les données 1996 du panel communautaire des ménages, en France, les revenus de 80 % des familles monoparentales isolées (*i.e.* ne vivant pas dans un ménage complexe) seraient constitués, pour au moins 70 %, de revenus du travail – hors indemnités de chômage (Chambaz, 2000) –, et ce taux semble avoir augmenté depuis la fin des années 80. Quand ils ont occupé un emploi au cours de l'année, les chefs de famille monoparentale ne perçoivent pas des revenus d'activité inférieurs à ceux des femmes en couple avec enfant[s].

Seule une famille monoparentale sur cinq perçoit une pension alimentaire pour l'entretien des enfants (dont environ 50 % des familles monoparentales issues d'un divorce), et ce sont les familles aux revenus les plus faibles qui la perçoivent le moins fréquemment, et pour des montants moindres. En 2004, 60 % des familles bénéficiaires de l'allocation de soutien familial (prestation sans condition de ressources mais sous condition d'isolement du parent, et bénéficiant aux enfants orphelins ou dont l'un des parents est hors d'état d'honorer son obligation d'entretien à l'égard de l'enfant) se trouvent d'ailleurs en dessous du seuil des bas revenus (Mahieu *et alii*, 2005). Par ailleurs, les familles monoparentales sont la catégorie de ménages la plus aidée financièrement par leurs proches : 15 % d'entre elles reçoivent une aide financière de leurs propres parents (Herpin et Olier, 1999), même si ces aides n'ont qu'un effet marginal sur la réduction du taux de pauvreté moyen de l'ensemble des familles monoparentales (Chambaz, 2000). Du point de vue patrimonial, ensuite, les mères de famille monoparentale sont moins fréquemment propriétaires de leur logement que les pères monoparents et que les couples avec enfants : c'est le cas de seulement 30 % contre respectivement 54 % et 65 % des deux autres catégories (Algava, 2002).

Les prestations familiales à elle seules représentent en moyenne près de 10 % du revenu disponible de ces familles, et près de 30 % quand elles ont au moins trois enfants. Les *minima* sociaux et les aides au logement représentent environ 4 % et 6 % du revenu disponible de ces familles. En comparaison, les couples avec enfants ont un niveau de vie moyen qui augmente faiblement avec les prestations et prélèvements (+ 1 %) ; les prestations familiales représentent en moyenne 6 % du revenu disponible des couples avec enfants, et les *minima* sociaux et les allocations logement, moins de 1 %. Au total, les revenus sociaux représentent 34 % des ressources des familles monoparentales, contre à peine 10 % de celles des familles avec enfants (David *et alii*, 2004).

Si la monoparentalité plus fréquente des femmes explique en partie la légère différence négative de niveau de vie global entre hommes et femmes, elle explique aussi que, pour les trois déciles de revenus les

plus pauvres de la population générale, cette différence, en raison de la perception de prestations sociales, joue en faveur, si l'on peut dire, des femmes (Guillemin et Roux, 2001).

Un coût de l'enfant apparemment compensé par les prestations sociales et fiscales

Les familles monoparentales, près de neuf fois sur dix féminines, sont en effet plus aidées par le système de redistribution sociofiscal que les couples avec enfants. Ainsi, avec un seul enfant, le supplément de prestations sociales et l'économie d'impôts dus à cet enfant équivalent à 160 euros par mois en moyenne pour une famille monoparentale, et à 118 euros par mois pour un couple (Legendre, Lorgnet et Thibault, 2001 ; voir tableau VII.12). Pour les familles monoparentales les plus pauvres, ayant moins de 5 000 euros de revenu annuel (un peu moins d'un demi-SMIC), la compensation, par le système de redistribution sociofiscal, de la perte de revenus liée à la présence d'enfant, quel que soit le nombre d'enfants, serait plus que complète (Le Minez, Lhommeau et Pucci, 2002), constat à prendre avec les réserves sur le calcul du coût de l'enfant mentionnées précédemment.

La redistribution sociofiscale contribue à augmenter de 20 % le niveau de vie moyen des familles monoparentales, et de 80 % celui des familles monoparentales avec trois enfants ou plus à charge. En 2001, le niveau de vie moyen des familles monoparentales serait, après transferts et prélèvements, de 1 055 euros par mois. Le niveau de vie de ces familles varie en fonction du nombre d'enfants : égal à environ 1 140 euros en moyenne pour une famille monoparentale avec un enfant, le niveau de vie mensuel moyen d'une famille monoparentale de trois enfants n'atteint que 865 euros (tableau VII.13).

Un taux de pauvreté en augmentation dans la décennie 85-95

En 2001, le taux de pauvreté après transferts sociaux des familles monoparentales est estimé à 14 %, soit plus du double de celui des couples avec enfants, et l'intensité de la pauvreté (qui mesure l'éloignement du niveau de vie moyen des familles monoparentales « pauvres » du seuil de pauvreté) est de 17 %. Avant transferts, le taux de pauvreté de ces familles était nettement plus important (42 %) et l'intensité de la pauvreté s'élevait à 58 %. Les transferts sociaux permettent donc de réduire des deux tiers le taux de pauvreté des familles monoparentales²¹ (tableau VII.14). Le tableau VII.14 présente les taux et l'intensité de pauvreté des familles monoparentales et des couples avec enfants selon quatre sources de revenu : le revenu primaire, puis après prestations familiales, puis en

(21) Chambaz (2000) estimait cette réduction à 50 %.

ajoutant les *minima* sociaux et enfin les allocations logement. Notons que parmi les seuls allocataires des caisses d'allocations familiales, plus d'une famille monoparentale sur deux (55 %) perçoit des revenus classés dans la catégorie à bas revenus. Toutefois, en France, l'effort financier en faveur des familles monoparentales leur permet, plus qu'ailleurs en Europe, d'échapper à la pauvreté : leur taux de pauvreté est inférieur à ce qu'il est dans la plupart des pays européens, bien qu'il ait augmenté de 5 % entre 1985 et 1995 (Herpin et Olier, 1999), notamment pour les familles monoparentales ayant à charge deux enfants et plus.

Conclusion

Même si les familles monoparentales présentent un risque de pauvreté environ deux fois et demie plus élevé que l'ensemble des ménages, ce risque n'est pas lié à la monoparentalité elle-même mais à l'accumulation de facteurs de précarité (Naves, 2001). Or, leur taux de pauvreté s'est accru dans la décennie 1985-1995, malgré les transferts sociaux. Cela signifie que, d'une part, elles sont plus victimes du sous-emploi (ce que corrobore la baisse de leur taux d'emploi), et que, d'autre part, pour un nombre croissant de familles monoparentales, le niveau des revenus d'activité est trop faible pour élever leurs ressources au-dessus du seuil de pauvreté : il s'agit donc d'un effet de l'augmentation du nombre de « travailleuses pauvres ²² » parmi ces familles. La précarisation d'un nombre croissant de familles monoparentales, qui est réelle, ne fait que manifester le cumul de handicaps dans un contexte macro-économique dégradé. Olivier David *et alii* (2004) constatent d'ailleurs que « les conditions de vie liées aux aspects non économiques de la pauvreté sont un facteur supplémentaire de vulnérabilité pour les familles monoparentales féminines. Les inégalités de genre (renforcent) les inégalités sociales. (...) Les conditions de logement et les capacités à maintenir ou tisser des réseaux sociaux sont deux domaines d'émergence de la pauvreté des conditions de vie de ces familles ».

Or, il existe somme toute peu de recherches récentes qualitatives sur les familles monoparentales. On ne dispose pas d'analyses fines des processus de précarisation, des effets de la monoparentalité sur les carrières des femmes, etc. Si les données quantitatives sont en revanche nombreuses, parmi elles les données longitudinales font encore défaut, alors que ce sont elles qui permettent de mieux comprendre les évolutions et processus de changement. Les rares études qualitatives existantes montrent que la combinaison de plusieurs ressources (État, marché, famille, proches) est une précondition, non suffisante mais nécessaire, pour que les trajectoires de vie après la rupture ne conduisent pas à la précarité sociale et économique. En effet, la conjonction du contexte générationnel et culturel-politique semble

(22) Cf. chapitre VIII.

structurer, dans une grande mesure, les opportunités de faire de la monoparentalité une expérience non précarisante lorsqu'il y a cumul des difficultés pour certaines catégories « fragilisées ». Les relations avec la famille et les proches sont généralement ambivalentes : les parents isolés insistent sur l'importance de la famille en tant que soutien moral et affectif, mais en subissent les conséquences en termes de contrôle, de normativité, particulièrement pour certaines cultures méditerranéennes et africaines. D'où la nécessité d'une politique sociale offrant un soutien en dehors de la famille (Tejero et Torradella, 1998).

Synthèse

Dans neuf cas sur dix les chefs des familles monoparentales sont des femmes. La diversité de leur situation sociodémographique et de leur profils biographiques est aussi grande que celle des autres familles avec, cependant, quelques points spécifiques : moins grand nombre d'enfants, plus fort taux d'activité, plus grande pauvreté et moindre qualification pour les plus jeunes.

Elles sont plus exposées au chômage que les mères en couple. En outre, on peut constater une baisse sensible, au cours de la dernière décennie, du taux d'emploi des mères seules. Les contraintes liées aux horaires atypiques, aux transports et à la garde des enfants pèsent plus lourdement sur elles que sur les autres familles.

Bien que le nombre de familles monoparentales pauvres ait augmenté depuis le milieu des années 80, le système de redistribution français a permis à une grande partie d'entre elles d'échapper à la pauvreté monétaire. Ce relatif *satisfecit* a toutefois des limites tenant au mode de calcul du revenu disponible par unité de consommation (RUC), inadapté à ces familles, et qui exclut les frais de logement. Or le RUC sert à calculer les taux et l'intensité de la pauvreté.

Au bout du compte, les dimensions non monétaires et les dynamiques de précarisation des familles monoparentales sont assez mal connues, d'autant qu'elles doivent certainement varier selon les types de familles monoparentales.

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

Les politiques publiques, plus encore que pour les autres catégories de femmes, doivent s'employer à améliorer le taux d'emploi, le

niveau de revenus d'activité et de transferts, et la qualité des emplois des mères de famille monoparentale. Pour cela, trois catégories de moyens, classiques, sont à leur disposition : les prestations monétaires sociales et fiscales, les équipements et l'action sociale, et les actions de formation et de réinsertion sociale. Pour être efficaces, ces trois catégories doivent être mises en œuvre conjointement et non alternativement.

Les cibles d'action doivent donc à la fois porter sur :

- **le logement** : déségrégation géographique, offre de logement social ;
- **les transports** : par exemple, obligation de transport par les employeurs en cas d'horaires atypiques ne permettant pas l'usage de transports en commun ;
- **la formation** : obligation de formation associée aux *minima* sociaux (et non d'emploi avec intéressement...), surtout pour les jeunes mères (*cf.* l'exemple de la Norvège) ;
- **l'insertion professionnelle** : offre obligatoire de suivi personnalisé vers l'emploi après formation éventuelle ;
- **la garde d'enfants** : obligation d'offre publique ou privée de garde, y compris pour les femmes en formation, et obligatoirement compatibles avec leurs horaires de travail. La prise en charge financière de ces gardes doit être encore améliorée : le coût doit devenir nul pour les mères isolées dont le revenu est égal ou inférieur au SMIC par unité de consommation ;
- **la fiscalité** : dans le barème de la prime pour l'emploi, il s'agirait d'augmenter le coefficient spécifiquement accordé aux enfants âgés de moins de six ans.

Dans la même optique, afin de piloter les politiques et leur mise en œuvre en connaissance de cause, il serait nécessaire de revoir le barème officiel de calcul du niveau de revenu INSEE-OCDE en fonction des besoins réels des familles monoparentales : pour cela, il conviendrait de vérifier la représentativité statistique des échelles spécifiques proposées pour ces familles.

Enfin, il est nécessaire d'enrichir systématiquement les études sur les familles monoparentales d'indicateurs tenant compte des contraintes spécifiques à ces familles : transports (durée, horaires), type d'emplois disponibles, services publics de garde, niveau de formation sur l'accès à l'emploi, réseau de sociabilité entourant la mère et l'enfant, etc.

Encadrés, tableaux et graphiques

Tableau VII.1 – Évolution du nombre de familles monoparentales

	1962	1968	1975	1982	1990	1999
Effectif	680 000	722 000	775 000	887 000	1 175 000	1 495 000
Taux de croissance annuel moyen intercensitaire		1,0 %	1,0 %	1,9 %	3,6 %	2,7 %
Proportion de familles monoparentales dans l'ensemble des familles avec enfant[s]		9,4 %	9,3 %	10,2 %	13,2 %	16,7 %

Source : recensements de la population, INSEE.

Tableau VII.2 – Les causes de la monoparentalité (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Par une naissance	7	16	15
Le parent n'a jamais vécu en couple	6	14	13
Le parent a vécu en couple avant la naissance de son ou ses enfants	1	2	2
Par une séparation	76	74	74
Le parent vivait en union libre	19	26	25
Le parent était marié	57	48	49
Par un décès	17	10	11
Le parent vivait en union libre	3	2	2
Le parent était marié	14	8	9
Ensemble	100	100	100
Non déterminé	5	8	8

Champ : parents de famille monoparentale comprenant au moins un enfant de moins de 25 ans.

Lecture : sur 100 parents de famille monoparentale ayant au moins un enfant de moins de 25 ans à charge, 13 n'ont jamais vécu en couple et 2 n'ont vécu en couple qu'avant la naissance de leurs enfants.

Source : enquête étude de l'histoire familiale, INSEE / INED, 1999.

Tableau VII.3 – Niveau de diplôme des mères selon leur âge et le type de famille (en %)

	Moins de 35 ans		35 ans et plus	
	Familles monoparentales	Couples avec enfant[s]	Familles monoparentales	Couples avec enfant[s]
Études supérieures	14	30	22	25
Baccalauréat	14	17	12	12
BEP/CAP	27	26	25	26
BEPC ou CEP	12	8	18	17
Aucun diplôme	33	19	23	20
Total	100	100	100	100

Source : enquête emploi 2002, INSEE.

Tableau VII.4 – Activité des mères selon le type de famille, le nombre d'enfants et la présence d'un enfant de moins de 3 ans (en %)

	Mère de famille monoparentale				Mère en couple			
	Emploi	Chômeur	Inactif	Total	Emploi	Chômeur	Inactif	Total
Ensemble	68	12	20	100	68	6	26	100
Sans enfant de moins de 3 ans	71	12	17	100	72	6	22	100
1 enfant	74	11	15	100	74	6	21	100
2 enfants	73	13	14	100	77	6	17	100
3 enfants ou plus	55	15	30	100	58	8	34	100
Avec enfant de moins de 3 ans	42	14	44	100	54	7	39	100
1 enfant	54	15	31	100	71	9	21	100
2 enfants ou plus	30	13	57	100	43	5	52	100

Source : enquête emploi 2002, INSEE.

Tableau VII.5 – Taux d'emploi des mères selon le type de famille, par niveau de diplôme (en %)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Familles monoparentales													
Ensemble	55,5	57,0	57,6	59,6	58,7	59,9	59,2	57,9	56,9	57,2	58,6	59,1	59,7
Diplômées du supérieur	86,3	89,9	87,5	85,1	89,3	89,4	83,7	84,9	87,4	82,6	82,3	87,3	84,0
Diplômées du secondaire	73,9	74,2	72,9	74,1	71,6	73,1	73,5	70,5	68,7	69,8	72,5	72,6	71,7
Peu diplômées	42,9	43,8	45,7	46,9	45,4	46,2	44,9	44,2	42,4	41,6	41,4	41,4	42,2
Couples													
Ensemble	56,9	58,2	58,6	59,4	59,2	60,5	60,6	60,5	61,5	62,0	63,4	64,9	65,6
Diplômées du supérieur	76,3	76,3	77,1	77,5	76,2	76,0	76,5	76,3	77,8	78,4	80,3	79,6	80,5
Diplômées du secondaire	66,2	66,9	66,7	66,9	66,0	67,0	67,0	67,1	67,4	67,5	69,0	70,1	70,6
Peu diplômées	46,3	47,1	47,1	47,8	47,7	48,7	48,4	47,7	48,5	48,6	48,7	50,0	50,6

Ne pas confondre taux d'emploi (emploi effectivement occupé) et taux d'activité (personnes en emploi plus personnes inscrites au chômage).

Source : enquêtes emploi INSEE.

Tableau VII.6 – Proportion des mères actives à temps partiel et de celles souhaitant travailler davantage (en %)

	Mère de famille monoparentale		Mère en couple	
	À temps partiel	dont en sous-emploi*	À temps partiel	dont en sous-emploi*
Ensemble	26	47	36	24
1 enfant	22	48	29	27
2 enfants ou plus	30	46	41	23

* c'est-à-dire souhaiteraient travailler davantage, disponibles ou recherchant déjà un emploi.

Source : enquête emploi 2002, INSEE.

Tableau VII.7 – Catégorie socioprofessionnelle des mères actives occupées selon le type de famille et l'âge (en %)

	Moins de 35 ans		35 ans et plus	
	Familles monoparentales	Couples avec enfant[s]	Familles monoparentales	Couples avec enfant[s]
Agricultrices ou artisans, commerçantes, chefs d'entreprise	2	3	4	6
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	5	10	11	12
Professions intermédiaires	19	24	23	21
Employées	64	51	50	49
<i>Dont non qualifiées*</i>	31	20	21	22
Ouvrières	10	12	12	12
<i>Dont non qualifiées*</i>	6	7	7	8
Ensemble	100	100	100	100

* la définition des professions d'employées « non qualifiées » est issue d'O. Chardon, *La qualification des employés*, document de travail INSEE n° F0202, mars 2002. Pour les ouvriers, les non-qualifiés regroupent ouvriers agricoles, ouvriers non qualifiés de type artisanal et ouvriers non qualifiés de type industriel.

Source : enquête emploi 2002, INSEE.

Tableau VII.8 – Statut professionnel des mères actives occupées selon leur situation familiale (en %)

	Mère de famille monoparentale	Mère en couple
Indépendantes, employeuses ou aides familiales	6	8
Intérimaires, CDD	6	5
Autres salariées	54	57
Stagiaires et contrats aidés, apprenties	4	1
Salariées État ou collectivités locales	30	28
Ensemble	100	100

Source : enquête emploi 2002, INSEE.

Tableau VII.9 – Modes de garde utilisés par les mères actives occupées sans enfants non scolarisés, selon qu'elles sont le seul parent du ménage ou qu'elle vit en couple

Type de mode de garde	La mère exerce effectivement une activité et n'a pas d'enfant non scolarisé	
	Familles monoparentales	Familles où la mère vit en couple
Recours à un mode de garde informel (gratuit)	62 %	45 %
Recours à un mode de garde formel ou payant	80 %	78 %
Recours à une « nounou » (assistante maternelle agréée ou non, nourrice, <i>baby sitter</i> ...)	25 %	34 %
L'enfant reste à la garderie périscolaire ou à l'étude du soir	54 %	38 %
L'enfant va au centre aéré, etc.	42 %	31 %
Recours aux deux types de modes de garde	44 %	31 %
L'enfant voit son père au cours de la semaine	27 %	98 %
Part des mères à temps partiel	30 %	38 %

Source : enquête modes de garde, DREES, 2002.

Tableau VII.10 – Proportion d'individus pauvres selon le type de ménage en 2001 (en %)

Type de ménage auxquels appartiennent les individus	Taux de pauvreté (en %)
Personnes seules	
Hommes vivant seuls inactifs	35,9
Hommes vivant seuls actifs	8,5
Femmes vivant seules inactives	33,2
Femmes vivant seules actives	7,4
Ménages de plusieurs personnes sans lien de parenté	5,4
Familles monoparentales	
Pères	8,8
Mères inactives	27,8
Mères actives	10,6
Ensemble des individus vivant dans un ménage de moins de 60 ans	6,7

Note : ces résultats diffèrent de ceux utilisés habituellement : il s'agit ici de données par individus et non par ménages. Sont considérés comme enfants les enfants célibataires de la personne de référence ou de son conjoint sans limite d'âge.

Source : INSEE-DGI, enquête revenus fiscaux 2001.

Tableau VII.11 – Ressources initiales des ménages (en %)

	Distribution des revenus d'activité						Ensemble
	Nul	<=0.5 SMIC	0.5 à 1 SMIC	1 à 1.5 SMIC	1.5 à 2 SMIC	> 2 SMIC	
Familles monoparentales	23,2	10,0	13,5	18,7	16,2	18,4	100
1 enfant	19,5	9,5	12,9	19,1	18,8	20,2	100
2 enfants	22,6	10,1	13,7	19,7	15,3	18,6	100
3 enfants et plus	40,4	11,8	15,8	14,6	7,3	9,8	100
Avec enfant[s] âgé[s] de moins de 3 ans	45,3	11,2	15,4	13,0	8,7	6,4	100
Sans enfant âgé de moins de 3 ans	20,2	9,8	13,3	19,4	17,2	20,0	100
Couples avec enfants							
Revenus d'activité de la mère	31,0	11,5	13,6	18,4	12,4	13,0	100
Revenus d'activité du ménage	4,3	2,7	4,3	10,6	12,4	65,7	100

Champ : ménages non étudiants. Les enfants sont âgés de moins de 25 ans et sont célibataires.

Source : Algava *et alii*, 2005 : enquête revenus fiscaux INSEE-DGI 2001, calculs DREES.

Tableau VII.12 – Surcroît moyen de revenu disponible induit par l'arrivée du dernier enfant au titre des prestations sociales des CAF et des baisses de prélèvements fiscaux
(en euros par mois)

	Prestations des CAF				Baisse des prélèvements fiscaux			Total
	Prestations familiales	Aides au logement	Minima sociaux	Total	Impôt sur le revenu	Taxe habitation	Total	
Monoparentales	70	33	14	117	41	9	50	167
Dont 1 enfant	22	40	32	94	56	10	66	160
Dont 2 enfants	105	22	- 7	120	22	8	30	150
Dont 3 enfants	259	24	- 40	243	12	5	17	260
Biparentales	102	15	- 1	116	48	11	59	175
Dont 1 enfant	32	23	2	57	50	11	61	118
Dont 2 enfants	112	9	- 1	120	48	11	59	179
Dont 3 enfants	233	12	- 5	240	52	9	61	301

Lecture : pour une famille monoparentale, à revenus primaires identiques, l'arrivée du 3^e enfant se traduit par une augmentation moyenne de 259 euros des prestations familiales et de 24 euros respectivement des aides au logement reçues, et par une baisse moyenne de 40 euros des prestations relevant de *minima* sociaux.

Source : Legendre, Lorgnet et Thibault, 2001.

Tableau VII.13 – Niveaux de vie mensuels avant et après transferts et montants mensuels moyens des prestations rapportées au nombre d'unités de consommation des ménages
(en euros)

	Niveau de vie avant transferts (1)	Prestations familiales	Minima sociaux	Aides au logement	Niveau de vie disponible (2)	Variation en % [(2)/(1)]
Familles monoparentales	878	97	44	74	1 055	20 %
1 enfant	1 048	39	41	65	1 140	9 %
2 enfants	847	103	43	75	1 034	22 %
3 enfants et plus	482	240	55	98	865	80 %
Avec enfant[s] âgé[s] de moins de 3 ans	505	211	123	124	946	87 %
Sans enfant âgé de moins de 3 ans	927	82	34	68	1 069	15 %
Couples avec enfants	1 365	81	10	21	1 375	1 %
Ensemble des ménages avec enfants	1 309	81	14	28	1 338	2 %

Champ : ménages non étudiants ; les enfants ont moins de 25 ans et sont célibataires.

Le niveau de vie s'apprécie en rapportant le revenu du ménage (primaire, soit avant prestations et impôt, ou disponible) au nombre d'unités de consommation du ménage. Les prestations sont également rapportées au nombre d'unités de consommation afin d'apprécier leur importance dans le niveau de vie disponible des ménages.

Source : Algava et alii, 2005 : enquête revenus fiscaux INSEE-DGI 2001, calculs DREES.

Tableau VII.14 – Pauvreté monétaire des familles monoparentales, des couples avec enfants, et de l'ensemble des ménages avec enfants (en %)

	Avant transferts (revenu primaire après CSG-CRDS)		Après prestations familiales	... et après <i>minima</i> sociaux	... et après aides au logement	Niveau de vie final	
	Taux	Intensité				Taux	Taux
Familles monoparentales	41,7	57,9	33,2	29,1	14,0	13,9	16,7
Couples avec enfants	17,9	36,9	10,0	9,3	6,2	6,2	18,5
Ensemble des ménages avec enfants	20,5	40,8	12,6	11,5	7,1	7,1	18,2

Champ : ménages non étudiants ; les enfants sont âgés de moins de 25 ans et sont célibataires.

Le taux de pauvreté représente la proportion de ménages dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté, défini comme la moitié du revenu médian disponible par unité de consommation. L'intensité de pauvreté mesure l'écart de niveau de vie moyen des ménages « pauvres » au seuil de pauvreté (en % du seuil de pauvreté).

Source : Algava *et alii*, 2005 : enquête revenus fiscaux INSEE-DGI 2001, calculs DREES.

Chapitre VIII

**Écart de salaire,
bas salaires,
risque de
pauvreté**

Compte tenu des caractéristiques des emplois occupés par les femmes, notamment la forte incidence de l'emploi à temps partiel (chapitre II) et de l'emploi non qualifié (chapitre IV), il n'est guère étonnant de constater que les salaires des femmes sont, en moyenne, inférieurs à ceux des hommes. À ce constat bien connu, il faudrait ajouter qu'en tenant compte du surchômage féminin, des interruptions d'activité plus fréquentes pour les femmes que pour les hommes et de leur effet sur les revenus de remplacement (indemnisation du chômage [voir annexe], et retraites [voir chapitre X]), non seulement les salaires mensuels à un instant donné, mais plus largement les revenus que les femmes retirent – directement et indirectement – de leur travail sur un cycle de vie ¹ sont inférieurs à ceux des hommes.

Si l'on se limite aux revenus instantanés du travail salarié ², et que l'on ne considère que les salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public, les salaires annuels moyens des femmes en France actuellement représentent environ 80 % de ceux des hommes ³. L'écart était du même niveau au milieu des années 1990 ; faisant suite à près de trois décennies de réduction de l'inégalité des salaires entre les femmes et les hommes, le mouvement de resserrement semble donc en panne.

Par rapport aux pays membres de l'Union européenne à Quinze, la France se situe néanmoins plutôt au rang des « bons élèves » (tableau VIII.1), derrière l'Italie, le Portugal et la Belgique. Le classement des pays selon les écarts de salaire ne donne toutefois qu'une vue très partielle des positions relatives du point de vue de l'égalité professionnelle, car des situations très contrastées peuvent correspondre à un même niveau d'écart salarial entre les hommes et les femmes. En effet, l'indicateur (écart des salaires ou ratio des salaires) qui « résume » l'impact global des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail résulte aussi de différences et d'inégalités hors du marché du travail mais qui peuvent affecter l'accès au marché du travail. Par exemple, l'Italie, « meilleure élève » de l'UE à Quinze en matière d'écart des salaires, est aussi l'un des pays de l'UE (avec

(1) Le calcul (assez complexe) reste à faire.

(2) Compte tenu des nombreux problèmes de mesure des revenus du travail des indépendants, il est très difficile de les prendre en compte. Pour mémoire, mentionnons que les femmes « aides familiales » (environ 2 % des femmes actives, et 0,4 % des hommes), qui ne reçoivent pas de rémunération, ne font pas partie des salariés.

(3) *Source* : Pouget et Skalitz, 2004.

l'Espagne et la Grèce) où le taux d'emploi des femmes est le plus faible (de l'ordre de 40 %, contre plus de 70 % au Danemark).

Dans la perspective des politiques publiques qui visent à réduire les inégalités professionnelles entre femmes et hommes, il est donc intéressant d'aller au-delà de ce seul indicateur, pour chercher à mettre en évidence les facteurs qui déterminent cet écart. On verra ici l'éclairage que peuvent apporter les « décompositions » de l'écart des salaires.

L'écart des salaires moyens ne rend pas compte non plus de la place des femmes dans la distribution des salaires ; or celle-ci est caractérisée à la fois par leur sous-représentation dans le haut de cette distribution, et par leur surreprésentation massive dans le bas de cette distribution : alors qu'à peine la moitié des salariés sont des femmes, elles représentent près de 80 % des salariés à bas salaire. Le phénomène des bas salaires féminins passe toutefois relativement inaperçu, notamment lorsqu'on analyse le lien entre travail et pauvreté. En effet, la majorité des travailleurs pauvres sont des hommes. Le paradoxe n'est qu'apparent et vient à la fois du changement de perspective lorsque l'on passe de l'analyse des salaires (qui sont un attribut des individus) à l'analyse de la pauvreté (qui est appréhendée au niveau des ménages), et du fait que les femmes à bas salaire ont souvent un conjoint actif, tandis que les hommes pauvres et actifs ont souvent une conjointe inactive. Dilués dans les revenus des ménages, les bas salaires féminins deviennent ainsi moins visibles. Pourtant, la proportion anormalement élevée de femmes à bas salaire peut s'analyser à la fois comme l'effet de l'inégalité des conditions de choix d'activité entre les femmes et les hommes, et comme l'un des facteurs de persistance de cette inégalité.

L'écart des salaires entre femmes et hommes et son analyse

Avant d'aborder l'analyse des écarts de salaires, les difficultés – conceptuelles et matérielles – pour en fournir une mesure méritent d'être soulignées. Elles ont des conséquences importantes, car l'écart mesuré peut aller du simple au double, ce qui n'est pas indifférent, que ce soit en termes de visibilité des inégalités ou d'analyse de leurs causes.

Quel écart des salaires ?

Il est très difficile de fournir *un* chiffre de l'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes. En effet, selon la source de données ⁴

(4) Les principales sont les DADS (déclarations annuelles de données sociales) et le FPE (fichier de paye de la fonction publique d'État) pour les données d'origine administrative, et l'EE (enquête emploi) et le PCM (panel communautaire de ménages) pour les données issues d'enquêtes individuelles.

et le mode de recueil de l'information (données administratives ou données d'enquêtes individuelles), selon le champ des salariés couverts (ensemble des secteurs ou seulement une sélection de secteurs, ensemble des durées ou emplois à temps complet seulement), et selon que le calcul porte sur les salaires horaires, mensuels ou annuels, la mesure à laquelle on aboutit peut varier du simple au double (tableau VIII.2). Une petite complication s'ajoute du fait de l'emploi alternatif de ratio (salaire moyen des femmes rapportés au salaire moyen des hommes) ou d'écart relatif (salaire moyen des hommes moins salaire moyen des femmes), celui-ci pouvant être exprimé relativement au salaire moyen des femmes ou au salaire moyen des hommes, ce qui ne donne évidemment pas le même chiffre (tableau VIII.2). Ce problème ne se posant pas avec le ratio, il semble préférable, lorsque c'est possible, de privilégier cet indicateur. Actuellement en France, on peut le situer dans une fourchette allant de 80 % à 85 % pour les salaires horaires, et de 75 % à 80 % pour les salaires mensuels.

Le recours à une source ou à une autre présente toujours des avantages et des inconvénients ; ainsi, l'information est sans aucun doute de meilleure qualité avec les sources administratives (DADS pour le privé, FPE pour les agents de l'Etat) puisque, à la différence des données d'enquêtes auprès des individus, il n'y a ni risque d'oubli d'une partie de la rémunération ou de sous-déclaration, ni effet de questionnaire. Mais chacune de ces sources ne porte que sur un champ restreint ; ainsi, le ratio de 80 % indiqué plus haut (calculé avec les DADS) ne porte que sur les salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public. Cette restriction écarte donc du champ du calcul les salariés à temps partiel et ceux du secteur public, soit en combinant ces deux critères, beaucoup plus de femmes (environ une sur deux) que d'hommes (environ un sur cinq).

Donc si l'on veut mesurer un écart des salaires tous secteurs et tous emplois confondus, il faut recourir à d'autres données : l'enquête emploi comme le PCM couvrent tous les salariés, et donnent une information absente des fichiers administratifs notamment sur les personnes cumulant plusieurs petits emplois. L'information sur les niveaux de salaire, d'origine déclarative, est toutefois de moindre qualité.

Le PCM, source actuellement privilégiée pour le calcul des indicateurs européens, est par ailleurs limité en exploitation, car certains pays ne détaillent les horaires de travail que s'ils sont au moins de quinze heures hebdomadaires. Les écarts de salaires horaires publiés par Eurostat à partir de cette source ne couvrent donc que les salariés effectuant au moins ce nombre d'heures ; or on sait que les petits horaires sont plus souvent associés à de faibles salaires horaires car il s'agit d'emplois peu qualifiés, et que ces emplois sont plus souvent occupés par des femmes que par des hommes ; l'inégalité des salaires horaires est donc probablement sous-évaluée par les indicateurs calculés avec cette source.

Cette question des « petits horaires » amène à mentionner une difficulté d'une nature un peu différente de celles évoquées jusqu'ici : au-delà des qualités et défauts des diverses sources, est-il plus pertinent de comparer les salaires horaires ou les salaires mensuels ? Si l'on s'intéresse aux salaires comme des revenus du travail pour les salariés (et non comme

des coûts pour les employeurs) la référence aux salaires horaires est discutable pour deux raisons :

- d'une part, une large majorité des emplois – qu'ils soient occupés par des femmes ou par des hommes – ne sont pas offerts « à l'heure », et dans ces emplois, le salaire mensuel n'est pas défini comme le produit d'un « salaire horaire » par un nombre d'heures. Évidemment, on peut toujours (pour autant que l'on connaisse le salaire mensuel et le nombre d'heures de travail) calculer un « salaire horaire », mais il est peu probable qu'il indiquera correctement ce qu'une heure de travail en plus ou en moins ajouterait ou retrancherait au salaire mensuel ;
- d'autre part, particulièrement pour la comparaison des salaires des femmes et des hommes, se référer aux salaires horaires peut conduire à sous-estimer l'inégalité, sauf à supposer que les unes et les autres non seulement choisissent leur nombre d'heures de travail, mais également choisissent parmi des possibilités et sous des contraintes identiques. Or il y a ici un évident effet – sinon biais – de genre, que l'on peut illustrer de deux façons : d'une part, par la composition par sexe des salariés à temps partiel (80 % de femmes) ; d'autre part, parmi les salariés à temps complet seulement, par l'écart du nombre moyen d'heures effectuées par les femmes et par les hommes (dans les secteurs privé et semi-public, en moyenne 55 heures annuelles de plus pour les hommes selon les DADS).

Au total, le « volume » de travail effectué par les femmes qui travaillent est en moyenne inférieur à celui effectué par les hommes ; s'il est difficile d'évaluer dans quelle mesure cette différence est imposée ou choisie, il est tout aussi difficile d'affirmer qu'elle ne fait que refléter des choix parmi des possibilités égales. Dans ces conditions, il peut sembler souhaitable de compléter l'information sur l'écart des salaires horaires par un indicateur de l'écart des salaires mensuels.

Repérer les facteurs qui contribuent à l'écart des salaires et évaluer leur poids relatif

L'analyse statistique des écarts de salaire vise à évaluer la contribution à cet écart des différents facteurs qui interviennent dans la détermination des salaires. Outre la différence des durées travaillées, trois grands groupes de facteurs peuvent être mobilisés pour expliquer l'écart des salaires entre les femmes et les hommes : ceux relevant des caractéristiques productives des individus (capital humain), ceux relevant des caractéristiques des postes qu'ils occupent, et ceux qui peuvent résulter d'une discrimination salariale au sens strict.

Différences des caractéristiques observées

« Capital humain »

Le capital humain est le plus souvent approché, au niveau individuel, par des mesures de l'éducation et de l'expérience. À première vue, ces facteurs auraient plutôt des effets de sens contraire sur l'écart des

salaires entre les femmes et les hommes : les femmes ont en moyenne un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes, mais une expérience en moyenne plus faible. Les choses sont toutefois un peu plus compliquées.

En ce qui concerne les écarts de niveau d'éducation, les femmes sont en effet plus diplômées, en moyenne, que les hommes, et l'avantage est encore plus marqué si l'on restreint la comparaison aux femmes et aux hommes qui travaillent (cela indique que l'accès à l'emploi est plus sélectif pour les femmes que pour les hommes⁵). Il y a toutefois ici un important effet de génération, qui peut atténuer l'impact de cet « avantage » des femmes (tableau VIII.3) : ainsi, parmi les 25-34 ans, la part des femmes sans diplôme est plus faible que celle des hommes, et la part des femmes ayant un diplôme supérieur à bac + 2 est plus élevée que celle des hommes. Mais parmi les 45-54 ans, c'est l'inverse que l'on observe. L'effet des écarts d'éducation sur les salaires moyens dépend donc, à une date donnée, de la structure par âge des actifs ; cet effet devrait, toutes choses égales par ailleurs, être de plus en plus en faveur des femmes, à mesure que les générations les plus anciennes partent à la retraite. Cependant, l'avantage du *niveau* d'éducation peut être contrarié par la persistance de différences dans l'orientation par spécialité de formation⁶ (voir chapitre III). Cette différence peut être illustrée de trois chiffres : 84 % des étudiants inscrits dans des écoles préparant à des fonctions paramédicales, et 77 % des inscrits dans des écoles préparant aux fonctions du social sont des jeunes femmes, tandis qu'elles ne représentent que 23,5 % des étudiants des écoles d'ingénieurs.

Quant à l'expérience professionnelle (c'est-à-dire le nombre d'années ou de mois passés en emploi depuis l'entrée dans la vie active), on sait que celle des femmes demeure en moyenne inférieure à celle des hommes, et que cette infériorité résulte largement des interruptions d'activité consécutives à la naissance des enfants. Certaines conséquences de ces interruptions sont immédiates lors de la reprise d'emploi : les conditions des emplois que les femmes retrouvent après une interruption peuvent être moins favorables que celles des emplois qu'elles avaient quitté ; d'autres sont indirectes, ou différées dans le temps : en effet, les interruptions peuvent jouer négativement sur le déroulement des carrières, et, *in fine*, sur les droits à retraite (voir chapitre X).

Pour partie, l'écart d'expérience se reflète dans les écarts de salaire par tranche d'âge, qui vont en grandissant au fil des carrières des femmes et des hommes : relativement faibles « toutes choses égales par ailleurs » entre les jeunes des deux sexes à l'entrée dans la vie active⁷, ils augmentent ensuite. Qui plus est, il semble qu'ils augmentent plus vite que

(5) Ce qui n'est pas une spécificité française.

(6) Cette différence contribue probablement au maintien d'une sous-représentation chronique des femmes dans certains secteurs.

(7) Une étude sur les écarts de salaire en début de carrière (Le Minez et Roux, 2001) montre qu'à premier emploi comparable, cet écart a diminué au fil des générations. Mais, tous types de premier emploi considérés, cet écart a augmenté (de plus de 50 %).

par le passé pour les générations les plus récemment entrées sur le marché du travail ⁸.

Les mesures précises de l'impact de l'expérience réelle sur le salaire (et l'écart des salaires entre hommes et femmes) sont toutefois rares, car les données individuelles d'enquête ne permettent le plus souvent que de connaître la durée de l'expérience potentielle, c'est-à-dire le nombre d'années écoulées depuis la date de fin d'études ; or cette durée contient aussi bien des périodes d'emploi que de chômage ou d'inactivité. Une enquête de 1997 ⁹ permettait de constater que, parmi les salariés âgés au plus de 45 ans, l'expérience potentielle comportait environ 8 % d'inactivité au sens strict pour les femmes, contre 0,5 % pour les hommes ¹⁰. Par ailleurs, une étude ¹¹ chiffrait (pour des salariés ayant cinq ans d'expérience et ayant débuté en 1991-1992) qu'une interruption de carrière de 10 % se traduisait par une décote de 2,6 % ¹².

Caractéristiques des emplois occupés

Les caractéristiques moyennes des emplois occupés par les femmes ou par les hommes demeurent assez différentes ; de nombreuses professions restent à dominante féminine ou masculine, et l'analyse de la répartition sectorielle des emplois montre toujours des écarts substantiels entre hommes et femmes. Ainsi, près de 40 % des hommes travaillent dans l'un des secteurs industriels contre à peine 15 % des femmes ; dans ces secteurs, les femmes ne représentent que 22 % des salariés. À l'inverse, 40 % des emplois occupés par les femmes (et 15 % de ceux occupés par les hommes) se trouvent dans les services, notamment les secteurs « services aux particuliers » et « éducation, santé et action sociale » (voir chapitre IV) ; dans ces secteurs, les hommes ne représentent que 30 % des salariés. La mixité existe, mais on est loin de la parité.

Par grande catégorie de profession, l'opposition bien connue hommes ouvriers/femmes employées se vérifie toujours : 37 % des hommes en emploi sont ouvriers (et 10 % des femmes), 48 % des femmes sont employées (12 % des hommes). Dans les « professions intermédiaires », on trouve à peu près autant de femmes que d'hommes... si l'on reste à ce niveau de généralité ; mais les inégalités sont fortes dès que l'on détaille un peu : 65 % des instituteurs sont des institutrices, et près de 80 % des professionnels de la santé et du travail social sont des femmes. À l'inverse, on ne trouve qu'environ 10 % de femmes parmi les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise.

(8) Le Minez et Roux, 2002.

(9) Enquête complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE.

(10) Meurs et Ponthieux, 2000.

(11) Le Minez et Roux, 2002.

(12) Ce chiffre n'est pas décliné selon le sexe des salariés, mais, même si la décote est équivalente pour les hommes et pour les femmes, les femmes sont au fil des carrières plus désavantagées du seul fait que la probabilité qu'elles connaissent une interruption de carrière est plus élevée que pour les hommes.

Les emplois des femmes et des hommes se différencient également sur deux autres dimensions : le statut privé ou public de leurs employeurs, et le type de contrat de travail. Les femmes représentent 57 % des salariés du secteur public, et un peu plus de 30 % des femmes salariées travaillent dans le public (environ 19 % des hommes). Par type de contrat, elles sont plus fréquemment titulaires de CDD que les hommes (respectivement 9,4 % et 5,2 % des salariés ; voir chapitre I).

Effet des différences et évaluation de la discrimination salariale

L'effet des différences de caractéristiques et l'écart résultant d'une discrimination salariale peuvent être évalués, dans certaines limites, à l'aide des méthodes économétriques de « décomposition ». Initialement, ces méthodes ont été développées pour mesurer la discrimination salariale. Au sens strict, il y a discrimination salariale si, à caractéristiques productives identiques, les femmes reçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes, autrement dit si le rendement des mêmes caractéristiques est différent selon que le salarié est un homme ou une femme. La mesure de la discrimination salariale revient donc à évaluer l'écart des salaires qui ne résulte pas de la différence des caractéristiques productives moyennes des femmes et des hommes ¹³.

On n'entrera pas ici dans le détail des difficultés de mise en œuvre de cette méthode standard, mais il faut souligner que l'évaluation qui en résulte est très dépendante de la qualité de la mesure et du degré de détail des divers facteurs pris en compte. De ce fait, il est difficile d'interpréter la part « non expliquée » de l'écart des salaires strictement en termes de discrimination salariale ; elle résulte aussi en partie des différences concernant des caractéristiques mal prises en compte ¹⁴ (le plus souvent

(13) En bref, on estime séparément pour les hommes et pour les femmes le rendement de cet ensemble de caractéristiques (par des équations de gains), on mesure l'écart des rendements – c'est-à-dire la part de l'écart non expliqué (par les différences de caractéristiques productives) – entre les hommes et les femmes, et on mesure l'écart des caractéristiques entre les hommes et les femmes, que l'on valorise par les rendements des hommes, ou par les rendements moyens, que l'on appelle « part expliquée » ou « justifiée » (par les différences de caractéristiques). Pour une présentation plus détaillée, voir Meurs et Ponthieux (2000), ou Beblo *et alii* (2003).

(14) Un autre problème, celui de la « sélection dans l'emploi », doit être mentionné. Inévitablement, on ne peut observer l'écart des salaires qu'entre les salariés ; or les méthodes d'estimation employées risquent de fournir des estimateurs biaisés si l'estimation ne porte pas sur des observations tirées au hasard, ce qui n'est probablement pas le cas : la population des salariés n'est pas un échantillon au hasard de la population en âge de travailler, et surtout, les facteurs qui déterminent la probabilité d'occuper un emploi ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Il existe diverses méthodes permettant de corriger ce biais statistique ; cette correction (lorsqu'elle est faite) se traduit par la présence d'une composante spécifique dans l'écart des salaires, sous la forme d'un terme additionnel qui peut s'interpréter comme l'écart de salaires résultant de l'inégale probabilité d'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes, ou de l'inégalité de caractéristiques inobservées. Les résultats de l'ensemble de la décomposition peuvent être assez différents selon qu'ils sont obtenus sans ou avec une correction, et selon la méthode de correction employée (*cf. infra*).

parce que les données ne le permettent pas), ou « non observées » (par exemple, la productivité « réelle » des individus).

À l'inverse, l'absence (ou la faiblesse) de l'écart de salaires attribuable à la « discrimination salariale » ne peut pas s'interpréter comme une absence de discrimination, du moins tant qu'il y a un écart des salaires¹⁵. D'autres formes de discrimination peuvent exister, et se manifester dans l'inégalité des caractéristiques des emplois occupés par les femmes ou par les hommes. Quant à l'inégalité des caractéristiques productives (celles observées sur le marché du travail), elle peut trouver sa source dans des facteurs plus généraux, extérieurs au marché du travail mais qui vont *in fine* affecter différemment les caractéristiques observables des femmes et des hommes sur le marché du travail : par exemple, l'inégale prise en charge des contraintes familiales, qui peut se répercuter en une moindre disponibilité des femmes¹⁶, ou encore l'impact de normes sociales, qui peut jouer sur le choix des spécialités de diplôme.

On ne dispose que d'un nombre restreint d'études procédant à ce type de décomposition pour la France, et les résultats obtenus dans ces études sont très dépendants de la méthodologie employée (source, champ, référence horaire ou mensuelle du salaire, spécification des équations de gain, méthode de correction de l'effet de sélection). Ainsi, si l'on se réfère à quatre études différentes¹⁷, la « discrimination salariale » (avec toutes les réserves mentionnées sur cette formulation) est estimée dans une fourchette allant de 15 % à 67 %¹⁸ de l'écart des salaires (cet écart étant lui-même de 27 % et 13 % respectivement). L'effet des différences de méthodologie joue évidemment aussi sur l'estimation de la part « expliquée » de l'écart (le tableau VIII.4 résume les résultats des quatre études passées en revue).

Dans la perspective des politiques publiques, il est donc difficile de retirer plus que des indications de ces analyses : d'une part, parce que les résultats – pour les raisons que l'on vient d'indiquer – sont peu comparables d'une estimation à l'autre, et donnent des éclairages assez

(15) La discrimination salariale n'apparaît que si à poste égal le salaire est inégal. Il est fort probable qu'une bonne part de la discrimination soit plus subtile : femmes et hommes affectés à des postes différents, définition de la qualification des postes très féminisés moins favorable que celle des postes très masculinisés, etc.

(16) Elle peut jouer directement sur les opportunités de carrière (un homme acceptera plus facilement des réunions tardives, des déplacements, etc.). Les femmes peuvent aussi être moins mobiles, ou limiter plus que les hommes leur recherche d'emploi en fonction de critères de proximité (du domicile, de l'école ou du système de garde). L'idée que les femmes sont moins disponibles peut aussi jouer indirectement, en affectant le jugement des employeurs (c'est ce que l'on appelle la « discrimination statistique »).

(17) Meurs et Ponthieux, 2000 ; Beblo *et alii*, 2003 ; Ponthieux et Meurs, 2004 ; Leclair et Petit, 2004.

(18) Ce résultat provient d'une étude (Beblo *et alii*, 2003) dans laquelle les auteurs emploient une méthode peu usitée de correction de la sélection dans l'emploi. Dans cette étude, ils montrent également à partir de variantes (pour l'Allemagne seulement) à quel point les résultats sont sensibles à la méthode de correction, puisqu'ils obtiennent, selon la méthode employée, des évaluations de la discrimination allant de 38 % à 62 % de l'écart des salaires.

différents ; d'autre part, parce que c'est l'écart des salaires qui est (plus ou moins bien) expliqué, non les causes des différences de caractéristiques ¹⁹. Dans ces différences, l'effet de l'écart du nombre moyen d'heures de travail entre les femmes et les hommes apparaît crucial lorsque l'on décompose l'écart entre les salaires mensuels ²⁰. Au total, compte tenu de l'incertitude sur la nature exacte de ce qui est capturé dans la « discrimination salariale », et même si on ne peut en exclure un effet, il semble que c'est d'abord du côté des facteurs qui mettent les femmes et les hommes en position inégale sur le marché du travail qu'il faut chercher les raisons de l'écart des salaires, et de sa persistance.

Les bas salaires

Les écarts de salaire sont évalués entre les salaires moyens, et ne rendent compte que d'une facette de l'inégalité entre les hommes et les femmes. En effet, « à la moyenne », on ne voit pas que l'écart des salaires va en croissant à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires. Parmi les salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public, le seuil du dernier décile ²¹ de la distribution des salaires des femmes est égal à environ 75 % de celui de la distribution des salaires des hommes ; si l'on va dans le bas de la distribution, l'écart est beaucoup moins prononcé : le ratio des seuils du premier décile est de 92 %. Il y a ici un effet « mécanique », dû à l'existence d'un plancher en bas (le salaire minimum), tandis que vers le haut, il n'y a pas de plafond..., en tous cas pas de plafond formel. Le fort écart des salaires dans le haut de la distribution illustre alors le phénomène du « plafond de verre », la limite invisible à laquelle se heurte la carrière salariale des femmes ²².

L'écart des salaires moyens ne peut pas non plus rendre compte d'une particularité de la place des femmes dans la hiérarchie des salaires : leur sous-représentation dans le haut de cette hiérarchie (une autre manifestation du plafond de verre), et leur surreprésentation massive dans le bas (une manifestation du phénomène de « plancher collant »). En 2002, il n'y a que 25 % de femmes parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés, et 80 % de femmes parmi les 10 % des salariés les moins bien rémunérés (graphique VIII.1). Et si la part des femmes dans les salaires les plus

(19) C'est également la conclusion majeure d'un rapport réalisé pour la division « Égalité des chances » de la Commission européenne (Grimshaw et Rubery, 2002).

(20) Une effet du même ordre se vérifie dans de nombreux autres pays de l'UE, comme le montre une décomposition de l'écart des salaires mensuels en part due à l'écart des salaires horaires et part due à l'écart des heures de travail (OCDE, 2002).

(21) Le seuil du dernier décile correspond au salaire minimum des 10 % des salariés les mieux rémunérés ; réciproquement, le seuil du premier décile correspond au salaire maximum des 10 % des salariés les moins bien rémunérés. La médiane est le salaire au-dessus (et en deçà) duquel se trouvent 50 % des salariés.

(22) Ce phénomène, particulièrement étudié pour les cadres, peut jouer dans toute autre catégorie pour peu qu'il y ait la possibilité d'y progresser dans une carrière.

élevés tend à augmenter (lentement : elle était « déjà » de 20 % en 1990), celle des femmes dans les bas salaires ne baisse pas.

Il faut donc relativiser le constat du moindre écart de salaires entre les femmes et les hommes dans le bas de la distribution, car la proportion des femmes salariées qui se trouvent dans le bas de cette distribution est notablement plus élevée que celle des hommes : si l'on considère l'ensemble des salariés et les salaires mensuels en 2002, 16 % des femmes se trouvent dans le premier décile de la distribution, contre 4 % des hommes.

Les salariés à bas salaire : près de 80 % de femmes

La part des salariés en emploi à bas salaire est l'un des indicateurs retenus pour le suivi des Pnae. Le seuil des bas salaires est ici défini par les 2/3 de la médiane de la distribution des salaires (seuil retenu pour l'indicateur du suivi des Pnae) ; les salariés à bas salaire sont donc ceux dont le salaire est inférieur au montant ainsi calculé. Dans les salariés à bas salaire, on peut distinguer le groupe des salariés à « très bas salaire », ceux dont le salaire est inférieur à la moitié de la médiane. En 2002, si l'on se réfère aux salaires mensuels, environ 17 % des salariés percevaient un bas salaire²³, dont 10 % un très bas salaire. Les femmes sont très largement surreprésentées dans cette population, dont elles composent respectivement 77 % et 80 % des effectifs. L'emploi à bas et très bas salaire représente une part plus élevée de l'emploi des femmes (respectivement 27 % et 17 %) que de l'emploi des hommes (respectivement 7 % et 4 %).

Depuis le début des années 1990, l'incidence des bas salaires dans l'emploi salarié a d'abord progressé, jusqu'en 1995 où elle est à son maximum de la période, puis lentement décro. Cette évolution est à relier au phénomène dit, dans les années 90, de « l'enrichissement de la croissance en emplois », qui a largement reposé sur la création d'emplois peu qualifiés ou à temps partiel, favorisée par les politiques de réduction (par des allègements des charges patronales) du coût du travail à temps partiel ou à bas salaire²⁴. La proportion de femmes parmi ces salariés a augmenté tout au long de la période (tableau VIII.5) ; toutefois, comme l'emploi des femmes et l'emploi des femmes à bas salaire ont progressé au même rythme annuel moyen, l'emploi à bas salaire représente en 2002 la même proportion de l'emploi des femmes qu'au début des années 1990.

Parmi les facteurs qui contribuent à la surreprésentation des femmes dans ces niveaux de salaire, le temps partiel apparaît prépondérant : en 2002²⁵, 74 % des femmes à bas salaire occupent des emplois à temps partiel (tableau VIII.5). Cette proportion est d'environ 10 points supérieure à son

(23) Charpail, 2004.

(24) Gubian et Ponthieux, 2000 ; Audenis, Laïb et Roux, 2002.

(25) Sauf mention contraire, les chiffres indiqués ici et dans la suite correspondent à des actualisations de Concialdi et Ponthieux (1997 ; 1999) avec l'enquête emploi 2002. Ils sont récapitulés dans les tableaux VIII.5 et VIII.6 à la fin de cette partie.

niveau du début des années 1990, moins élevée néanmoins qu'à la fin de cette décennie : en 1999, elle est passée par un maximum de près de 80 %. Notons que l'incidence du temps partiel a augmenté aussi parmi les hommes à bas salaire, et même plus fortement que parmi les femmes : elle est passée de 28 % en 1990 à 44 % en 2002. Cependant, comme dans l'emploi salarié en général, les salariés à temps partiel sont, dans les emplois à bas salaire, en large majorité (85 %) des femmes. Au total, l'emploi à bas salaire et à temps partiel représente près de 20 % de l'emploi salarié des femmes, et 3 % de l'emploi salarié des hommes (tableau VIII.5).

L'effet massif du temps partiel n'explique pas tout ; en effet, si l'on reconduit le calcul en se basant sur les salaires horaires, les femmes représentent toujours une large majorité (66 %) des salariés sous le seuil des bas salaires (horaires). Et la majorité des emplois qu'elles occupent (53 %) sont des emplois à temps partiel.

Ce constat illustre la corrélation plus générale entre le niveau de qualification d'un poste et le fait qu'il s'agisse d'un poste à temps complet ou à temps partiel. Une étude ²⁶ a notamment montré que la part des postes rémunérés au voisinage du SMIC était significativement plus élevée dans les secteurs ayant fortement recours au temps partiel, ce qui est tout particulièrement le cas des services aux particuliers, du commerce de détail, et des services de nettoyage et de gardiennage fournis aux entreprises. Cette corrélation entre postes peu qualifiés et postes à temps partiel peut s'analyser comme le reflet d'une recherche, dans ces secteurs, d'une main-d'œuvre flexible. Mais la proportion d'emplois au voisinage du SMIC apparaît également élevée dans des secteurs de l'industrie recourant peu au temps partiel, mais employant beaucoup de femmes : cuir et habillement, un peu moins textile et agroalimentaire.

Plusieurs phénomènes se combinent donc pour que les femmes subissent un risque plus élevé que les hommes d'avoir un bas salaire : elles occupent relativement plus souvent des emplois non qualifiés, dont les taux de rémunération horaire sont faibles ; les emplois faiblement rémunérés sont plus souvent des emplois à temps partiel ; les emplois à temps partiel sont plus souvent occupés par des femmes que par des hommes.

Les femmes à bas salaire : caractéristiques individuelles, emploi, situations familiales

Femmes et hommes confondus, on trouve dans les emplois à bas salaire des personnes plus jeunes et ayant des niveaux d'éducation plus faibles qu'en moyenne ; les salariés qui ne sont pas de nationalité française représentent une proportion plus élevée que dans l'ensemble des salariés. Les types de contrat sont plus souvent à durée limitée, ce qui est à mettre

(26) Le Minez, 1999. L'étude porte sur des données de 1996 ; elle n'a malheureusement pas été actualisée, mais il est peu probable que les principaux résultats diffèrent avec des données plus récentes.

en relation avec la proportion élevée (par rapport à la moyenne des salariés) de personnes qui n'occupaient pas d'emploi, un an avant la date d'observation. C'est parmi les employés de commerce et les employés des services que la concentration de l'emploi à bas salaire est la plus forte. Enfin, la grande majorité des emplois à bas salaire sont des emplois à temps partiel. Ces grandes caractéristiques de l'emploi à bas salaire, malgré des proportions de salariés à bas salaires variables d'un pays à l'autre, sont communes aux pays de l'UE ²⁷.

Sur presque toutes ces caractéristiques, les femmes se différencient des hommes (tableau VIII.6) :

- par groupe d'âge, la part des moins de trente ans est plus faible parmi les femmes ;
- par niveau d'éducation, les femmes sont un peu plus souvent que les hommes titulaires d'un CAP, BEP ou d'un BEPC, et un peu moins souvent sans aucun diplôme, mais les écarts ne sont pas très prononcés. Par contre, parmi les salariés sans diplôme, la proportion de bas salaires est bien plus forte parmi les femmes (48 %) que parmi les hommes (12 %). La répartition par groupe d'âge, les effets de la sélectivité du marché du travail, mais aussi l'effet d'autres facteurs qui peuvent faire accepter (ou rester dans) un emploi peu rémunérateur peuvent jouer ici pour expliquer cette différence ;
- par type de contrat de travail, elles sont plus souvent dans des statuts « longs » (CDI) que les hommes ; elles étaient donc plus souvent que les hommes déjà en emploi un an plus tôt, et, pour celles qui n'étaient pas en emploi, un peu moins souvent que les hommes au chômage ou en cours d'études, et plus souvent inactives (se déclarant « femmes au foyer »). Cette plus grande « stabilité » dans l'emploi s'accompagne cependant d'une probabilité plus élevée pour les femmes de rester dans l'emploi à bas salaire ; c'est ce que montrait une étude ²⁸ portant sur les années 1980-1990 : la probabilité pour un salarié à bas salaire l'année n d'être toujours en emploi à bas salaire en $n + 2$ était d'environ deux fois plus élevée pour les femmes que pour les hommes (tableau VIII.7) ;
- au niveau détaillé des professions, les plus forts pourcentages d'emplois à bas salaire se trouvent parmi les « nettoyeurs », « employés de maison », « assistantes maternelles et gardes d'enfant », « serveurs et commis des restaurants et cafés », « caissiers », « vendeurs en alimentation » et « secrétaires ». Ces métiers composent 40 % des emplois à bas salaire, et 94 % de cet ensemble d'emplois sont occupés par des femmes (un peu moins parmi les serveurs et commis, et parmi les nettoyeurs, où la part des hommes est proche de 20 %). À un niveau plus agrégé de catégories professionnelles, on constate que les emplois de services directs aux particuliers représentent à eux seuls près du tiers de l'emploi des femmes à bas salaire (tableau VIII.8).

(27) Parmi les salariés travaillant au moins quinze heures par semaine, la part des salariés à bas salaire va de moins de 10 % (au Danemark, au Portugal et en Belgique) à plus de 20 % (au Royaume-Uni). En tendance, la part de l'emploi à bas salaire est d'autant plus élevée que les inégalités de salaire sont fortes. Dans tous les pays, les femmes sont, de significativement à largement, surreprésentées dans les bas salaires (Marlier et Ponthieux, 2000).

(28) Concialdi et Ponthieux (1999).

Si on examine maintenant les caractéristiques des ménages auxquels se rattachent ces salariés, seules les familles monoparentales apparaissent significativement surreprésentées par rapport à l'ensemble des salariés (tableau VIII.9-a). Parmi les salariés à bas salaire, des différences apparaissent entre les femmes et les hommes, notamment sur la proportion de personnes qui vivent seules, plus élevée pour les hommes. Toutefois, le « type de ménage » est imprécis sur la position des personnes dans le ménage ; par exemple, une personne appartenant à un ménage de type « famille monoparentale » peut être aussi bien le chef de famille que son (ou un de ses) enfant[s].

Une description plus détaillée de la position dans le ménage permet de mieux appréhender les situations individuelles. En 2002, environ 8 % de femmes à bas salaire vivent seules, et autant sont à la tête de familles monoparentales ; près des trois quarts vivent en couple, plus de la moitié avec enfant[s], et environ 8 % sont des jeunes femmes qui vivent chez leurs parents. Ces proportions sont restées assez proches de ce qu'elles étaient dix ans plus tôt (tableau VIII.9-b). Les hommes vivent plus souvent seuls, et sont par ailleurs plus souvent des jeunes qui vivent chez leurs parents. La comparaison des situations familiales des femmes et des hommes à bas salaire fait enfin apparaître un écart très fort des proportions de parents : au total, près de 60 % des femmes à bas salaire ont un ou plusieurs enfants, contre seulement 30 % des hommes à bas salaire.

Cette comparaison permet de souligner à quel point le phénomène des bas salaires touche différemment les femmes et les hommes. D'abord quantitativement : l'incidence des bas salaires est disproportionnée, touchant plus d'une femme salariée sur quatre, contre à peine un homme sur dix. À côté de cette différence quantitative, les situations des femmes et des hommes à bas salaires ne sont pas semblables : les bas salaires correspondent plus souvent à des situations transitoires pour les hommes que pour les femmes ; les hommes à bas salaire sont aussi en moyenne plus jeunes que les femmes, et plus souvent de jeunes adultes qui vivent chez leurs parents. Enfin, les proportions très différentes de pères parmi les hommes à bas salaire et de mères parmi les femmes signalent aussi l'impact inégal des enfants sur le risque d'occuper un emploi à bas salaire.

Revenus du travail et risque de pauvreté

Passer des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes à leur incidence en termes de précarité n'est pas sans difficultés. Il faut d'abord s'entendre sur la notion de précarité. Dans une conception large, le seul fait que les femmes soient en moyenne moins souvent actives, plus souvent chômeuses, et que les emplois qu'elles occupent leur procurent de moindres revenus que les hommes, est générateur d'une moindre autonomie économique qui peut s'analyser comme une dimension de la précarité. Les

bas salaires sont évidemment un facteur direct de précarité économique, qui concerne plus souvent les femmes que les hommes : les femmes qui vivent seules ou qui élèvent seules leurs enfants bien sûr, mais aussi celles vivant en couple, qui peuvent se retrouver dans des situations difficiles en cas de rupture conjugale²⁹ ou de veuvage, ou en cas de perte de l'emploi du conjoint.

Dans les études sur les « travailleurs pauvres », c'est une conception plus étroite de la précarité qui est mise en œuvre, réduite à la notion de pauvreté monétaire (sachant que l'on n'appréhende ainsi qu'une des dimensions de la pauvreté). La difficulté à laquelle on se heurte alors est celle de la mesure de la pauvreté des individus : en effet, les revenus, contrairement aux salaires, ne sont pas tous individualisables. La pauvreté monétaire est donc appréhendée au niveau collectif du ménage, alors que la situation par rapport au marché du travail est saisie au niveau de l'individu. Du coup, la relation qui va du salaire (ou plus largement du revenu du travail³⁰) d'une personne au risque de pauvreté monétaire n'est pas directe, car elle passe par le filtre des configurations familiales : un bas salaire peut être plus ou moins « compensé » par certaines configurations familiales, tandis qu'à l'inverse d'autres configurations familiales peuvent déboucher sur l'association d'un salaire « non bas » et de pauvreté monétaire.

Situation sur le marché du travail et configuration familiale, outre qu'elles ne sont pas forcément indépendantes, n'ont pas un impact égal sur le risque de pauvreté des femmes et des hommes. Cela s'illustre dans le paradoxe souligné par Margaret Maruani (2002) : alors que les femmes représentent près de 80 % des salariés à bas salaire, la majorité des travailleurs pauvres (60 %) sont des hommes. Une partie des femmes à bas salaire passe ainsi dans « l'angle mort » de la catégorie travailleurs pauvres ; dans cet angle mort, il y a aussi d'autres femmes : celles qui ne travaillent pas.

L'approche statistique des travailleurs pauvres

La population des travailleurs pauvres se situe au croisement de deux populations : celle des pauvres et celle des « travailleurs ». Les définitions statistiques correspondantes sont, l'une autant que l'autre,

(29) Notons qu'une autonomie économique réduite peut constituer un frein aux ruptures conjugales à l'initiative des femmes.

(30) On a mis l'accent jusqu'ici uniquement sur les salaires ; cela peut se justifier par la forte salarisation du travail en France (près de 90 % des actifs occupés sont des salariés), et par les importantes différences de statut des non-salariés selon qu'ils sont des hommes (majoritaires parmi les employeurs), ou des femmes (majoritaires parmi les « aides familiaux ») (cf. INSEE, 2004). Une autre raison est celle de la difficulté d'isoler les revenus du travail des indépendants, *a fortiori*, dans le cas de couples d'indépendants, de distinguer les revenus de chacun des conjoints. Enfin, la particularité des indépendants par rapport aux salariés est la permanence de leur statut quel que soit leur volume effectif d'activité : un salarié privé d'emploi devient un chômeur, mais un indépendant dont l'activité se ralentit reste un indépendant.

conventionnelles (encadré VIII.2) ; on se réfèrera dans ce qui suit à la définition de l'INSEE, qui identifie les « actifs pauvres » comme les personnes présentes sur le marché du travail au moins six mois de l'année et qui vivent dans un ménage pauvre, en distinguant parmi les actifs les « travailleurs pauvres » – ceux qui ont occupé un emploi au moins un mois – et les « chômeurs pauvres » – qui n'ont pas été en emploi.

La population des actifs pauvres est très hétérogène, tant du point de vue des situations sur le marché du travail que des situations familiales. Comme la définition des actifs est basée sur un critère de durée, les personnes ont pu connaître diverses situations vis-à-vis de l'emploi, et les études distinguent en général un minimum de quatre situations³¹ : non-salariés toute l'année, salariés toute l'année, alternances entre emploi et chômage, chômage de longue durée. Les proportions d'actifs pauvres dans ces différentes situations sont assez sensibles au seuil de pauvreté retenu : plus il est « élevé », plus la part des actifs en emploi salarié toute l'année est élevée ; à l'inverse, celles des non-salariés et des chômeurs pauvres est plus faible ; en 2000 au seuil de pauvreté de 60 % de la médiane³², un peu plus des trois quarts des actifs pauvres sont des « travailleurs », et plus du tiers sont des salariés toute l'année (tableau VIII.10). Par rapport à la moyenne, les actifs en emploi salarié toute l'année sont évidemment sous-représentés parmi les pauvres, les non-salariés ainsi que les chômeurs sont surreprésentés.

Les femmes et les hommes se répartissent de façon inégale dans ces catégories. En fait, on retrouve de façon amplifiée parmi les actifs pauvres les inégalités constatées en moyenne sur le marché du travail³³ : plus de 20 % des femmes sont en chômage de longue durée, moins de 15 % des hommes ; plus de 40 % des hommes occupent un emploi toute l'année, contre seulement un tiers des femmes ; et les deux tiers de ces femmes travaillent à temps partiel (12 % des hommes).

Les situations familiales sont le plus souvent décrites en distinguant les couples bi-actifs de ceux dans lesquels seul l'un des conjoints travaille, les parents isolés, les personnes seules, et les jeunes qui vivent chez leurs parents. Les situations diffèrent assez nettement selon le sexe³⁴ : les hommes sont beaucoup plus souvent en couple avec des enfants (56 %) que cela n'est le cas des femmes (42 %) ; et les femmes sont plus souvent qu'en moyenne à la tête de familles monoparentales (16 %). Les études disponibles³⁵ divergent quelque peu sur les proportions que représentent ces diverses situations, mais toutes montrent que le taux

(31) La taille des échantillons ne permet pas toujours de détailler finement les caractéristiques.

(32) Seuil souvent retenu pour disposer d'échantillons de plus grande taille.

(33) Les chiffres qui suivent, donnés comme ordres de grandeurs, proviennent d'une exploitation secondaire des données de Breuil-Genier, Ponthieux et Zoyem, 2001, sur les données du PCM, 1994-1997.

(34) Cf. note précédente.

(35) On s'appuie dans ce qui suit sur trois études : Lagarenne et Legendre, 2000 (*source* : enquête « Revenus fiscaux » – ERF ensuite, 1996) ; Breuil-Genier, Ponthieux et Zoyem, 2001 (*source* : PCM, 1994) ; Hourriez, 2001 (*source* : ERF, 1997).

de pauvreté des actifs est très sensible aux configurations familiales, et que les couples bi-actifs sont sous-représentés parmi les actifs pauvres (tableau VIII.11).

Il est intéressant d'analyser la situation particulière des femmes à la tête de familles monoparentales en comparant celles qui sont pauvres et celles qui ne le sont pas³⁶. Une première différence est celle des taux d'activité : à peine 4 % des non-pauvres sont inactives, contre près du quart des pauvres. Parmi les actives ensuite, plus du tiers des pauvres sont au chômage toute l'année, situation quasi inexistante parmi les non-pauvres. Enfin, plus de 80 % des actives non pauvres sont en emploi à temps complet toute l'année, à peine 20 % des actives pauvres. Le risque de pauvreté des femmes chefs de familles monoparentales dépend donc de façon cruciale de leur accès à l'emploi, et des conditions des emplois (temps complet ou temps partiel) qu'elles occupent.

La faible visibilité des bas salaires des femmes dans la pauvreté laborieuse

Au niveau de l'ensemble des actifs pauvres, les hommes constituent, on l'a vu plus haut, la majorité de la population : en moyenne, les études (quelles que soient l'année et la source utilisées) chiffrent dans un fourchette de 40 à 45 % la part des femmes. Cette proportion peut sembler étonnamment faible si l'on se rappelle que près de 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes. Pour l'essentiel, ce décalage reflète l'asymétrie des situations d'emploi des conjoints dans les couples : les femmes actives ont plus souvent un conjoint lui aussi actif que cela n'est le cas pour les hommes. Les bas salaires des femmes sont ainsi plus souvent « compensés » par le salaire (non bas) d'un conjoint ; le taux de pauvreté associé à un bas salaire est en conséquence moins élevé pour les femmes que pour les hommes... du moins tant que le conjoint conserve son emploi et qu'il n'y a pas de rupture conjugale.

À l'inverse, une partie des hommes qui ont un salaire « non bas » auront finalement un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté si leur conjointe est inactive, ce qui est fréquemment associé avec un nombre relativement élevé d'enfants. Le risque de pauvreté associé à un salaire « non bas » est en conséquence plus élevé pour les hommes que pour les femmes (tableau VIII.12). Dit autrement, par rapport aux hommes, les femmes à bas salaire vivent plus souvent avec un conjoint qui gagne plus qu'elles, tandis que, par rapport aux femmes, les hommes à salaire « non bas » vivent plus souvent avec une conjointe qui gagne moins qu'eux ou qui est inactive.

Toutefois, à côté de cette explication principale de la faible visibilité des bas salaires féminins dans la pauvreté des travailleurs, il en est une autre, qui conduit à voir les bas salaires des femmes comme un

(36) Exploitation secondaire des données de Breuil-Genier, Ponthieux et Zoyem, 2001, sur les données du PCM, 1994-1997.

facteur d'évitement de la pauvreté : un « deuxième » salaire, même faible, qui s'ajoute au salaire d'un conjoint, peut être suffisant pour faire franchir au ménage le « seuil » de pauvreté. Mais, comme dans le phénomène de compensation des bas salaires des femmes par les salaires non bas de leurs conjoints, cela n'est vrai que tant qu'un conjoint est présent, et qu'il a un emploi. Et, quel que soit l'angle privilégié, cela souligne une fois encore, même si elle ne se concrétise pas, statistiquement, en pauvreté monétaire, la moindre autonomie économique des femmes, dont les possibilités pour trouver un emploi sont beaucoup plus sensibles à leur situation familiale que cela n'est le cas des hommes.

En filigrane, les inactives pauvres

À côté des actifs pauvres, mais ne faisant pas formellement partie de la catégorie puisqu'elles ne sont pas présentes sur le marché du travail, il y a enfin des femmes pauvres et inactives, qui sont les conjointes des hommes pauvres et actifs. Pour les voir, il faut analyser la composition non plus des actifs pauvres, mais de la population des personnes qui vivent dans des ménages d'actifs pauvres (tableau VIII.13). Dans cette population, les femmes se répartissent en deux groupes de taille presque égale : les actives et les inactives. Plus en détail, il est remarquable de constater que la part des femmes inactives pauvres (23 % de la population des ménages d'actifs pauvres) est plus élevée que celle des femmes travailleuses pauvres (à peine 19 %). Ce phénomène renvoie, ici encore, à l'inégalité des femmes et des hommes dans l'accès au marché du travail : dans la tranche d'âge allant de 17 à 60 ans, 45 % des femmes pauvres sont actives, contre 89 % des hommes pauvres. Parmi les non-pauvres, 75 % des femmes sont actives, et 93 % des hommes. La différence de taux d'activité entre pauvres et non pauvres est donc beaucoup plus prononcée entre les femmes qu'entre les hommes.

L'inactivité des femmes pauvres peut être analysée comme un choix ; il faut alors s'interroger sur les termes de ce choix : pour ces femmes, en moyenne peu qualifiées et dont la plupart ont des enfants, est-il préférable de réduire ou d'interrompre leur activité et de bénéficier éventuellement d'une allocation ³⁷, ou de travailler pour un bas salaire au prix d'acrobaties quotidiennes entre travail et enfants ? Cela dépend de l'horizon que l'on considère, et des possibilités de sortir de l'emploi à bas salaire ; à court terme, le résultat du calcul économique est probablement sans ambiguïté. Mais à plus long terme, dans la perspective d'une vie professionnelle, il faudrait faire entrer dans le calcul les possibilités d'accès (ou de retour) à un emploi qui procure un revenu suffisant.

(37) L'attrait d'une allocation peut être illustré par les résultats d'une étude (Choné, Le Blanc et Robert-Bobée, 2002), qui analyse par une simulation les effets qu'aurait la suppression de l'APE sur l'emploi des mères d'au moins un enfant de moins de trois ans : il en résulterait une forte hausse des heures travaillées, par des effets de report massifs des femmes inactives vers le temps partiel, des petits temps partiels vers du temps partiel long, et des femmes à temps partiel vers le temps complet.

Synthèse

Écart des salaires

Du fait de la diversité des sources et des modes de calculs, de nombreux chiffres, assez divers, circulent. Une amélioration consisterait à utiliser, de préférence à « l'écart » des salaires, le ratio des salaires (salaire moyen des femmes/salaire moyen des hommes).

Quels salariés, et quels salaires prendre en compte ? Le plus souhaitable (et c'est d'ailleurs le principe retenu pour les indicateurs structurels des Pnae) est de disposer d'une mesure qui concerne les salariés dans tous les emplois et tous les secteurs. Le ratio des salaires horaires peut sembler l'indicateur le plus pertinent. Toutefois, compte tenu de la forte différence de la part du temps partiel dans les emplois occupés par les femmes et ceux occupés par les hommes, il serait utile pour mieux suivre l'évolution des inégalités, de se référer non seulement au ratio des salaires horaires, mais aussi au ratio des salaires mensuels.

Actuellement en France, les salaires moyens des femmes se situent dans une fourchette allant de 80 % à 85 % de ceux des hommes si l'on considère les salaires horaires, et de 75 % à 80 % si l'on considère les salaires mensuels.

Pour analyser les raisons de l'inégalité des salaires, on emploie de façon standard des techniques dites de « décomposition de l'écart ». Leur mise en œuvre, qui fournit des résultats très sensibles à la méthodologie et aux sources, met néanmoins en lumière deux résultats importants : d'une part, l'effet de l'écart du nombre moyen d'heures de travail entre les femmes et les hommes apparaît crucial lorsque l'on décompose l'écart entre les salaires mensuels. D'autre part, même si on ne peut exclure l'existence d'une discrimination salariale pure, il semble que c'est d'abord du côté des facteurs qui, tant du côté de l'offre de travail que de la demande de travail, font que les femmes et les hommes sont en position inégale sur le marché du travail qu'il faut chercher les raisons de l'écart des salaires, et de sa persistance.

Bas salaires

L'inégalité des salaires entre femmes et hommes va en croissant à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires. Mais les femmes sont sous-représentées dans le haut de la hiérarchie des salaires, et massivement surreprésentées dans le bas. Il faut donc relativiser le constat du moindre écart de salaires entre les femmes et les hommes dans le bas de la distribution, car la probabilité pour les femmes de se trouver dans le bas de cette distribution est notablement plus élevée que celle des hommes.

Au fil du temps, la part des femmes dans les salaires les plus élevés tend à augmenter lentement, celle des femmes dans les bas salaires ne baisse pas. Actuellement, près de 80 % des salariés à bas salaire sont

des femmes, et 74 % d'entre elles occupent des emplois à temps partiel. Cette proportion est d'environ 10 points supérieure à son niveau du début des années 1990.

L'incidence des bas salaires dans l'emploi des femmes et des hommes est disproportionnée, touchant plus d'une femme salariée sur quatre, contre à peine un homme sur dix. Ce problème est mal restitué par les indicateurs usuels des inégalités sur le marché du travail ; la publication régulière d'un indicateur de la part des femmes dans l'emploi à bas salaire améliorerait la visibilité de cette dimension des inégalités sur le marché du travail.

La surreprésentation des femmes dans l'emploi à bas salaire résulte d'un cumul de facteurs : les femmes occupent relativement plus souvent des emplois non qualifiés ; les taux de rémunération horaire de ces emplois sont faibles ; ces emplois sont plus souvent que les emplois qualifiés offerts à temps partiel.

Les bas salaires correspondent plus souvent à des situations transitoires pour les hommes que pour les femmes ; près de 60 % des femmes à bas salaire sont des mères de famille. Il convient de s'interroger sur les raisons de la concentration des femmes dans les « mauvais » emplois : la volonté de travailler et la nécessité d'un revenu peuvent les conduire plus que les hommes à accepter, pour des raisons familiales, des emplois peu attrayants.

Risque de pauvreté

Les femmes représentent de 40 à 45 % des actifs pauvres. Cette proportion peut sembler étonnamment faible rapportée à celle des femmes parmi les salariés à bas salaire. Pour l'essentiel, le décalage reflète l'asymétrie des situations d'emploi des conjoints dans les couples : la probabilité pour une femme de vivre avec un conjoint qui gagne plus qu'elle est plus élevée que la probabilité pour un homme de vivre avec une conjointe qui gagne plus que lui. Le taux de pauvreté associé à un bas salaire est en conséquence moins élevé pour les femmes que pour les hommes – du moins tant que le conjoint conserve son emploi et qu'il n'y a pas de rupture conjugale –, et le risque de pauvreté associé à un salaire « non bas » est en conséquence plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

Lorsque l'on compare les femmes et les hommes actifs pauvres, on retrouve, mais à des niveaux plus élevés, les inégalités constatées en moyenne sur le marché du travail entre les femmes et les hommes.

Les hommes actifs pauvres sont beaucoup plus souvent en couple avec des enfants (56 %) que cela n'est le cas des femmes (42 %) ; et les femmes actives pauvres sont plus souvent qu'en moyenne à la tête de familles monoparentales. Le risque de pauvreté des hommes actifs dépend essentiellement des caractéristiques de leur famille, et particulièrement de l'activité de leur conjointe ; c'est parmi les couples bi-actifs que le risque de pauvreté est le plus faible. Le risque de pauvreté des femmes chefs de

familles monoparentales dépend de façon cruciale de leur accès à l'emploi et des conditions (temps complet ou temps partiel) des emplois qu'elles occupent.

À côté des actifs pauvres, mais ne faisant pas formellement partie de la catégorie puisqu'elles ne travaillent pas, il y a les conjointes – inactives – des hommes pauvres et actifs. La comparaison des taux d'activité des personnes pauvres et non pauvres par sexe fait apparaître une différence beaucoup plus prononcée entre les femmes qu'entre les hommes. Le faible taux d'activité des femmes pauvres, qui sont dans une large majorité des mères de famille, pose à l'évidence la question de l'alternative entre ne pas travailler, et bénéficier éventuellement d'une allocation, ou travailler pour un bas salaire au prix d'acrobaties quotidiennes entre travail et enfants.

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

L'ensemble de ces constats pointe en premier la moindre autonomie économique des femmes, dont les possibilités pour trouver un emploi sont beaucoup plus sensibles à leur situation familiale que cela n'est le cas des hommes. Les liens entre caractéristiques familiales, situations sur le marché du travail et risque de pauvreté semblent en conséquence fonctionner différemment pour les femmes et pour les hommes. Pour les femmes, les caractéristiques familiales sont à la fois ce qui peut préserver de la pauvreté et ce qui peut conduire à accepter ou rechercher des conditions d'emploi qui *in fine* restreignent l'autonomie économique, et peuvent s'avérer des facteurs de précarité. Cela s'illustre particulièrement dans l'emploi à bas salaire des femmes : le bas salaire peut-être le plus qui permet à la famille d'éviter la pauvreté, mais c'est en même temps ce qui détermine une forme de précarité spécifique aux femmes. Les inégalités de salaire et les bas salaires apparaissent ainsi à la fois comme le produit de l'inégalité des conditions de choix d'activité entre les femmes et les hommes, et comme ce qui contribue au maintien de cette inégalité.

On peut y voir l'effet de la persistance d'une organisation sociale qui fait porter sur les femmes une part majeure de la prise en charge des responsabilités familiales et des tâches domestiques. Si le partage des tâches domestiques au sens strict peut être vu comme relevant de choix personnels, il n'en va pas de même de la charge que représentent les responsabilités familiales.

L'orientation des politiques publiques peut ici être déterminante dans la réduction de l'asymétrie de la prise en charge des responsabilités familiales par les femmes et par les hommes. Or jusqu'à présent, les formes prises par ce que l'on appelle la « conciliation » de la vie familiale et de la vie professionnelle n'ont pas réellement bousculé le moule social

existant : le temps partiel contraint, comme le congé parental, concernent avant tout les femmes. Notons que ni l'un ni l'autre ne sont interdits aux pères ; mais de fait, compte tenu des inégalités de salaire et des normes sociales, c'est en très large majorité sur les mères que repose la « conciliation ». Il s'agit d'ailleurs ici d'une forme d'exclusion du marché du travail : même si elle n'est qu'à temps « partiel », même si elle n'est, en principe, que provisoire, elle se paie soit instantanément d'un salaire plus bas, soit indirectement en retards de carrière, et de toutes façons en fin de vie active par une retraite plus faible. L'attractivité des allocations associées au congé parental doit donc être analysée en tenant compte de ces divers éléments.

Il n'est pas question d'interpréter toute inactivité féminine comme une impossibilité d'accès au travail, mais il est fort probable que les caractéristiques des emplois offerts aux femmes sont un paramètre important des décisions qu'elles prennent : les « choix » des femmes en matière d'activité sont affectés par les opportunités d'emploi et les conditions auxquelles ils sont proposés ; si les femmes sont cantonnées dans les bas salaires, cela peut être peu attractif par rapport à une allocation, ou lorsqu'il s'agit de mettre en balance un salaire supplémentaire et les coûts associés à l'emploi. On peut insister encore, par ailleurs, sur l'intérêt qu'il y a à ce que les femmes ne soient pas sous-employées, ni sous-payées, qu'il s'agisse d'autonomie financière tant vis-à-vis de leurs conjoints que vis-à-vis des systèmes sociaux, ou de valorisation des dépenses de formation du capital humain, mais aussi qu'il s'agisse de mieux pouvoir faire face à un risque de perte d'emploi de l'un ou l'autre des conjoints, ou encore, tout simplement d'égalité des possibilités de réalisation des individus.

Les politiques publiques, si elles contribuent à alléger les contraintes, de fait principalement supportées par les femmes, liées aux enfants (et sans doute aussi celles liées aux parents âgés), peuvent ici conduire à élargir les termes du choix d'activité des femmes ; en particulier, une offre accrue de services de garde collective permettrait de réduire l'asymétrie de la prise en charge des responsabilités familiales, et d'en neutraliser – au moins en partie – les conséquences sur l'activité des femmes et des hommes, ce qui pourrait contribuer à élever le taux d'emploi des femmes.

Toutefois, une telle inflexion ne devrait pas avoir seulement cet objectif quantitatif ; si c'était le cas, elle risquerait d'avoir pour premier effet de renforcer la concentration des femmes dans les emplois les moins attractifs. Or autant la boucle qui va de la surreprésentation des femmes dans ces emplois au maintien d'une part non négligeable des femmes hors du marché du travail constitue évidemment un frein à l'égalité des femmes et des hommes dans la société, autant l'insertion des femmes inactives dans ces emplois renforcerait cette inégalité et contribuerait en même temps, pour tous les salariés, hommes ou femmes, à la dégradation de la norme d'emploi. L'accent mis depuis quelques temps sur les bénéfices à attendre d'un développement massif des emplois de service et des emplois à temps partiel doit aussi être apprécié sous cet éclairage.

Encadrés, tableaux et graphiques

Tableau VIII.1 – Ratios des salaires horaires dans l'UE

	AL	AU	BE	DK	ES	FI	FR	GR	IR	IT	LU	NE	PO	RU	SU	UE-15
Écart ¹	79	80	88	85	85	83	87	85	81	94	-	79	92	79	82	84

Champ : salariés de 16 à 64 ans travaillant au moins 15 heures par semaine.

D'après le rapport conjoint sur l'emploi 2003/2004, Conseil européen, mars 2004.

Source : panel communautaire de ménages, 2000.

Tableau VIII.2 – Ratios et écarts des salaires, variantes de source et de champ pour l'année 2000

Source	Champ	Salaire	Ratio en %	Écart en % du salaire moyen :	
			wF/wH	des femmes (wH-wF)/wF	des hommes (wH-wF)/wH
DADS ¹	Privé, temps complet <i>Id.</i>	Annuel	80,0	25,0	20,0
		Horaire	81,0	23,0	19,0
FPE ¹	Agents de l'État, toutes durées	Mensuel	85,8	16,5	14,2
EE ¹	Privé, temps complet	Mensuel	85,0	17,6	15,0
		Horaire	85,6	16,7	14,4
	Privé, toutes durées <i>Id.</i>	Mensuel	75,3	32,8	24,7
		Horaire	85,6	16,7	14,4
	Agents de l'État, toutes durées	Mensuel	82,5	21,2	17,5
		Horaire	86,9	15,0	13,1
PCM ¹	Privé + public, au moins 15 h <i>Id.</i>	Mensuel	75,0	30,0	25,0
		Horaire	87,0	15,0	13,0
	Privé + public, temps complet	Mensuel	79,0	27,0	21,0

1. Voir encadré VIII.1.

Encadré VIII.1 – Les sources sur les salaires

DADS : déclarations annuelles de données sociales, issues des déclarations des traitements et salaires faites par les employeurs (excepté les personnes employant du personnel domestique) ; l'exploitation de ces données par l'INSEE porte sur un champ restreint excluant les salariés agricoles et les agents de l'État et des collectivités locales. L'information publiée porte sur les salaires annuels et horaires des salariés présents en année complète et travaillant à temps complet. Les salariés à temps partiel (horaire inférieur à 80 % de l'horaire normal), les intermittents (salariés qui ne sont pas présents toute l'année) et les travailleurs à domicile font l'objet d'un traitement séparé, et seuls les salaires horaires sont publiés (source pour le tableau : Rasolofoarison et Séroussi, 2002).

FPE : fichier de paye de la fonction publique d'État. Ils portent sur les rémunérations des agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. L'information publiée par l'INSEE porte sur les salaires mensuels nets (source pour le tableau : Cornuau et Quarré, 2002).

EE : enquête emploi. Réalisée en mars de chaque année, et depuis 2002 en continu, elle porte sur tous les individus âgés de 15 ans et plus, qui sont interrogés sur leur situation par rapport au marché du travail et le cas échéant, sur les caractéristiques (dont le salaire et l'horaire hebdomadaire) des emplois qu'ils occupent. Elle couvre donc tous les actifs, et les salariés de tous les secteurs. L'enquête fournit également de nombreuses variables permettant de décrire les personnes (âge, éducation, statut marital, etc.).

PCM : panel communautaire de ménages / European community households panel (ECHP). Réalisée tous les ans de 1995 à 2001 dans tous les pays de l'UE à Quinze (sauf la Suède qui fournit des données de source administrative), l'enquête fournit notamment des informations individuelles sur les caractéristiques des personnes, leur statut d'activité, leurs salaires et autres revenus, leurs conditions de vie. Les données sont harmonisées par Eurostat. C'est la source à partir de laquelle ont été définis la plupart des indicateurs retenus pour le suivi des Pnae et Pnai¹. L'enquête sur les revenus et conditions de vie – ERCV / (Survey on incomes and living conditions – SILC) lui fait suite depuis 2003.

1. Pnae : plan national d'action pour l'emploi.

Pnai : plan national d'action pour l'inclusion.

Tableau VIII.3 – Niveaux de diplôme par tranche d'âge

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou CEP	11,2	16,2	19,4	22,4	31,2	28,4
BEPC seul	4,3	4,2	8,7	6,1	9,8	7,2
CAP, BEP ou équivalent	17,1	26,5	30,4	38,9	24,9	34,4
Baccalauréat ou BP	22,4	20,1	16,4	11,3	13,7	10,7
Baccalauréat + 2 ans	21,4	16,4	13,8	9,8	11,3	7,0
Diplôme supérieur	23,6	16,7	11,3	11,6	9,1	12,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% bac et plus	67,5	53,2	41,5	32,6	34,1	30,0

Extrait de INSEE, 2004a.

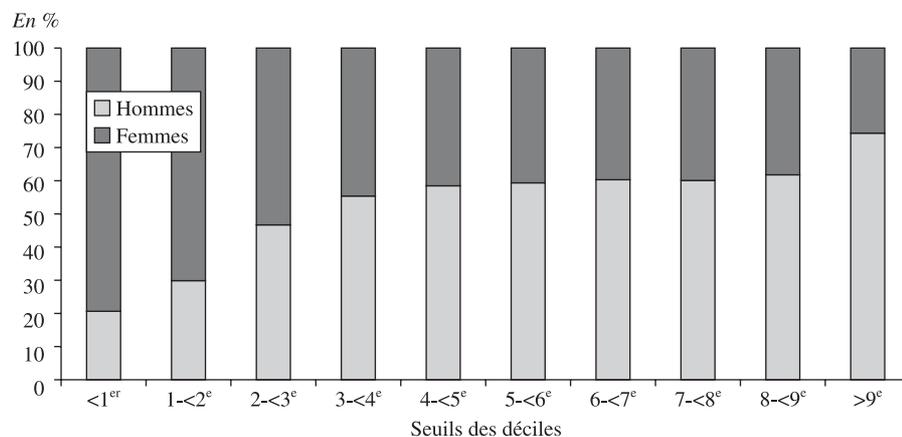
Source : enquête emploi, 1^{er} trimestre 2003.

Tableau VIII.4 – Décompositions de l'écart des salaires

Étude	Source / Particularités	Champ	Écart de salaire	Part « non expliquée »	Part « expliquée »	dont écart du nombre d'heures ou type d'horaire	Sélectivité corrigée
Meurs, Ponthieux, 2000	EE complémentaire 1997. Salariés ayant au plus 45 ans. Expérience effective. Correction du biais par la méthode de Heckman.	Tous les salariés	<i>Mensuel</i> 27,0 %	15,4 %	84,6 %	40,9 %	Non
		Temps complet	10,7 %	48,0 %	52,0 %	7,7 %	Non
		<i>Id.</i>	10,7 %	44,0 %	56,0 %	7,5 %	Oui
Beblo et alii, 2003	PCM 1998. Salariés 25-55 ans, au moins 8 h/sem. Correction du biais par la méthode de Lewbel.	Tous les salariés	<i>Horaire</i> 13,0 %	67,0 %	34,0 %	<i>non estimé</i>	Oui
Ponthieux, Meurs, 2004	PCM 2000. Salariés 25-55 ans, au moins 15 h/sem. Correction du biais par la méthode de Heckman.	Tous les salariés	<i>Mensuel</i> 26,7 %	40,4 %	59,6 %	47,0 %	Oui
Leclair, Petit, 2004	CSMO 1992. Salariés des établissements de 50 salariés et plus. Correction du biais par la méthode de Heckman.	Tous les salariés	<i>Horaire</i> 21,7 %	42,2 %	57,8 %	<i>non estimé</i>	Non

* Pour ce tableau, les pourcentages ont été recalculés nets de l'effet de sélection lorsque celle-ci est corrigée.

Graphique VIII.1 – Composition par sexe des déciles de la distribution des salaires mensuels en 2002



Champ : salariés hors apprentis et stagiaires.

Source : INSEE, enquête emploi 2002.

Tableau VIII.5 – Salariés à bas salaire, composition par sexe et part de l'emploi des femmes et des hommes, 1990-2002 (en %)

	Ensemble	dont femmes	Part des bas salaires dans l'emploi salarié ¹		Part du temps partiel dans les emplois à bas salaire ²		Emplois à bas salaire et à temps partiel dans l'emploi ^{1*2}	
			des femmes	des hommes	des femmes	des hommes	des femmes	des hommes
1990	15,7	74,6	26,6	7,1	63,6	27,7	16,9	2,0
1991	16,0	74,7	26,8	7,3	62,5	27,3	16,7	2,0
1992	15,1	75,7	25,7	6,6	67,6	32,7	17,3	2,1
1993	16,5	75,5	27,5	7,4	69,3	36,6	19,1	2,7
1994	17,1	76,2	28,6	7,5	70,3	40,1	20,1	3,0
1995	18,4	74,4	30,0	8,7	70,0	40,1	21,0	3,5
1996	17,7	74,7	28,8	8,3	72,9	43,4	21,0	3,6
1997	17,5	75,2	28,7	8,0	74,8	46,1	21,5	3,7
1998	17,7	76,3	29,1	7,8	76,9	51,0	22,3	4,0
1999	16,6	77,5	27,6	7,0	79,2	54,0	21,8	3,8
2000	16,5	76,4	27,4	7,2	76,5	49,5	21,0	3,6
2001	15,5	78,3	26,2	6,3	77,3	51,2	27,0	3,2
2002	16,2	77,0	26,7	7,0	73,9	44,2	19,7	3,1

N.B. : en raison de différences dans le traitement des données (on a repris ici la méthodologie employée dans Concialdi et Ponthieux, 1997) la proportion de salariés à bas salaire pour les années comparables est légèrement inférieure à celle indiquée dans Charpail (2004).

Source : INSEE, enquêtes emploi.

Tableau VIII.6 - Caractéristiques des salariés à bas salaire
(en %)

	Ensemble des salariés ¹	Salariés à bas salaire		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Sexe				
Femmes	46,8	77,0	-	-
Hommes	53,3	23,1	-	-
Groupe d'âge				
Moins de 30 ans	19,6	26,4	21,9	41,6
30 à moins de 45 ans	44,3	39,8	41,8	33,0
45 ans et plus	36,1	33,8	36,3	25,5
Diplôme le plus élevé obtenu				
Aucun diplôme ou CEP	21,1	36,9	36,2	39,2
BEPC seul	7,3	8,6	9,2	6,5
CAP, BEP ou équivalent	28,9	27,6	28,0	26,0
Baccalauréat ou BP	15,1	14,8	14,8	14,8
Baccalauréat + 2 ans	14,0	6,7	6,9	6,0
Diplôme supérieur	13,7	5,5	4,8	7,5
Nationalité				
Française	94,4	91,1	91,4	90,1
Autre	5,7	8,9	8,6	9,9
Type de contrat				
Intérim, CDD	6,7	14,3	12,3	20,8
Autres	93,3	85,7	87,7	79,2
Situation un an avant				
Emploi	92,4	77,3	79,7	69,3
Chômage	3,7	10,6	9,6	13,9
Études, formation	2,7	7,2	5,3	13,4
Autre inactif[ve]	1,3	4,9	5,4	3,3

1. hors apprentis et stagiaires.
Source : INSEE, enquête emploi 2002.

Tableau VIII.7 - Probabilité de rester dans un emploi à bas salaire

À bas salaire l'année n =	Et à bas salaire l'année n + 2	
	Femmes	Hommes
1983	60,1	30,0
1987	60,9	29,1
1990	68,2	38,6
1993	70,7	33,6
1996	74,4	39,0

Extrait de Concialdi et Ponthieux, 1999.
Lecture : parmi les femmes à bas salaire en 1996 et présentes sur le marché du travail en 1998, 74,4 % étaient toujours en emploi à bas salaire en 1998.

Tableau VIII.8 - Catégories professionnelles des salariés à bas salaire (en %)

	Ensemble des salariés ¹	Salariés à bas salaire		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres	15,2	3,1	2,5	5,3
Professions intermédiaires	25,7	10,6	9,2	15,3
Employés civils et agents de service du public	9,5	11,2	13,1	4,9
Employés administratifs d'entreprises	10,0	10,8	12,9	3,8
Employés de commerce	4,2	10,8	12,2	6,2
Personnels des services directs aux particuliers	6,5	26,7	33,1	5,2
Ouvriers qualifiés de type artisanal	7,3	2,6	1,4	6,3
Ouvriers qualifiés de type industriel	7,1	4,4	1,8	13,1
Chauffeurs	2,8	1,6	0,6	5,0
Ouvriers qualifiés manutention, magasinage, transport	2,1	0,8	0,2	2,8
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	5,6	6,8	4,3	15,1
Ouvriers non qualifiés de type industriel	3,0	8,4	7,6	11,4
Ouvriers agricoles	1,1	2,2	1,2	5,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

1. hors apprentis et stagiaires.

Source : INSEE, enquête emploi 2002.

Tableau VIII.9 – Caractéristiques des salariés à bas salaire
(en %)

a – Type de ménage des salariés à bas salaire				
	Ensemble des salariés ¹	Salariés à bas salaire		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Ménage d'une seule personne	13,0	10,3	8,2	17,4
Ménage de plus d'une personne sans famille	1,7	2,1	1,4	4,8
Famille monoparentale	6,6	9,6	10,0	8,4
Couple sans enfant	22,2	21,0	22,0	17,8
Couple avec enfant[s]	56,5	56,9	58,5	51,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

1. hors apprentis et stagiaires.

Source : INSEE, enquête emploi 2002.

b – Situation familiale des salariés à bas salaire			
	Femmes		Hommes
	1993 ¹	2002	2002
Personne seule	7,7	8,2	17,4
Chef de famille monoparentale	6,9	7,9	1,5
Personne en couple sans enfant	19,4	21,8	17,2
Personne en couple avec enfant[s]	53,9	52,2	28,4
Enfant vivant chez un ou ses parents	10,9	8,2	29,7
Autres	1,2	1,9	5,9
Total	100,0	100,0	100,0

1. Les proportions indiquées pour l'année 1993 sont tirées de Concialdi et Ponthieux, 1999.

Source : INSEE, enquête emploi 2002.

Encadré VIII.2 - Définition des « travailleurs pauvres »

La pauvreté monétaire est repérée par un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. Dans les pays de l'UE, ce seuil est un seuil relatif, défini par rapport à la distribution statistique des niveaux de vie. Pour calculer le niveau de vie, on se réfère aux revenus disponibles des ménages, sous l'hypothèse que tous les revenus reçus par les membres du ménage sont mis en commun¹. Le revenu disponible est la somme des différents types de revenus (revenus du travail, revenus de remplacement, revenus du patrimoine, revenus sociaux) reçus individuellement et collectivement par les membres du ménage, nette des contributions sociales et des impôts directs (IR, taxe d'habitation).

Pour pouvoir ensuite comparer les revenus de ménages dont la taille et la composition diffèrent, on emploie une échelle d'équivalence, à partir de laquelle on calcule le nombre d'équivalents adultes (ou unités de consommation) dans le ménage² ; le revenu total du ménage rapporté à ce nombre permet d'obtenir ce que l'on appelle le niveau de vie, à partir duquel on calcule le seuil de pauvreté, et le taux de pauvreté. Le seuil de pauvreté est défini par l'INSEE comme la demi-médiane du niveau de vie³. Une personne pauvre est donc une personne qui vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté ; et, par construction, toutes les personnes d'un même ménage sont pauvres ou non pauvres.

Quant à la distinction entre « travailleurs » et autres personnes, elle se fait, pour définir la catégorie statistique « travailleurs pauvres » sur le critère du temps passé sur le marché du travail. Ce critère permet de limiter, par rapport à un critère qui serait basé sur la perception d'un revenu du travail à un instant donné, le risque d'inclure des personnes qui ne travaillent que très occasionnellement, et à l'inverse d'exclure des personnes qui sont ponctuellement privées d'emploi. Par convention, on considère donc comme « actives » les personnes qui ont passé au moins six des douze mois précédents sur le marché du travail ; parmi les actifs, on distingue les « travailleurs » par le fait qu'ils ont passé au moins un mois en emploi, des chômeurs, qui n'ont occupé aucun emploi⁴. Dans les études réalisées à l'INSEE, les travailleurs pauvres sont les personnes qui sont présentes sur le marché du travail au moins six mois sur douze, qui ont passé au moins un mois en emploi, et qui vivent dans un ménage pauvre. Les personnes qui ont ces caractéristiques mais qui n'ont occupé aucun emploi sont appelées « chômeurs pauvres », et l'ensemble formé des travailleurs et des chômeurs pauvres est dénommé « actifs pauvres »⁵. En 2000, le nombre d'actifs pauvres était de l'ordre de 1,4 million de personnes en adoptant un seuil de pauvreté à

50 % du niveau de vie médian, et de l'ordre de 2,6 millions avec un seuil de 60 % de cette médiane ⁶.

1. Il n'est pas question ici d'entrer dans une discussion théorique, mais cette hypothèse est assez forte, et divers travaux académiques suggèrent qu'elle n'est pas neutre sur les caractéristiques mises en évidence des personnes pauvres.

2. L'échelle d'équivalence employée à l'INSEE (dite « échelle OCDE modifiée ») donne un poids de 1 au premier adulte du ménage, de 0,5 à chaque adulte supplémentaire, et de 0,3 à chaque enfant (moins de 14 ans).

3. Eurostat le définit à 60 % de cette médiane ; d'autres pays, comme les États-Unis, utilisent un seuil absolu de pauvreté calculé à partir de la valeur d'un panier de biens – et très contesté. En France en 2001, le seuil de pauvreté valait, par mois par équivalent adulte, 602 € avec un seuil défini à 50 % de la médiane, et 722 € avec un seuil à 60 % ; les taux de pauvreté respectifs étaient de 6 % et 12 % (INSEE, 2004b).

4. La référence à une durée introduit une différence par rapport aux catégories usuelles des statistiques qui distinguent « actifs occupés », « chômeurs » et « inactifs », dont les situations sont repérées à une date donnée.

5. Cette terminologie est quelque peu différente de celle employée aux États-Unis : les working poor désignent indifféremment « travailleurs » et « chômeurs » ; la distinction a été introduite dans la définition française du fait du chômage de longue durée, catégorie quasi inexistante aux États-Unis (du moins formellement).

6. INSEE, 2003.

Tableau VIII.10 – Actifs pauvres selon les situations sur le marché du travail en 2000

Situation sur le marché du travail	Seuil de pauvreté			
	à 50 % de la médiane		à 60 % de la médiane	
	Effectif (milliers)	%	Effectif (milliers)	%
Emploi salarié toute l'année	386	26,9	953	36,1
Emploi salarié et chômage	423	29,5	734	27,8
Emploi non salarié	237	16,5	352	13,3
Total « travailleurs » pauvres	1 046	72,8	2 038	77,3
« Chômeurs » pauvres	390	27,2	598	22,7
Total	1 436	100,0	2 636	100,0

Calculs d'après INSEE 2003.

Source : ERF, enquête revenus fiscaux.

Tableau VIII.11 - Actifs et travailleurs pauvres selon les situations familiales

Actifs ¹				Travailleurs ²		
Situation familiale	Taux de pauvreté	Répartition des		Situation familiale	Taux de pauvreté	Répartition des actifs pauvres
		actifs pauvres	actifs non pauvres			
En couple, le conjoint est actif :	10	38	63	En couple, conjoint ayant un revenu d'activité	5	33
– les deux conjoints salariés à temps complet toute l'année		3	32			
– l'un à temps complet, l'autre à temps partiel		7	11			
– autres combinaisons		28	20			
En couple, le conjoint est sans emploi	30	22	9	En couple, conjoint sans revenu d'activité	27	31
Parent isolé :	30	8	3	Parent isolé	19	8
– en emploi toute l'année à temps complet		2	3			
– à temps partiel		2	0			
– autres cas		4	0			
Personne seule :	12	9	11	Personne seule	12	14
– en emploi toute l'année à temps complet		1	9			
– aucun emploi		3	0			
– autres cas		5	2			
Enfant vivant chez ses parents	23	14	8	Enfant vivant chez ses parents	14	13
Autres situations	23	8	5	Autres situations	11	1
Total	15	100	100	Total	10	100

Extrait de :

1. Breuil-Genier, Ponthieux et Zoyem, 2001 (source : PCM 1994-1997) ;

2. Lagarenne et Legendre, 2000 (source : ERF 1996).

N.B. : le seuil de pauvreté dans ce tableau est mesuré à 60 % de la médiane. Les différences de taux de pauvreté entre les deux études proviennent à la fois de l'usage de sources différentes, et du champ différent (actifs ou travailleurs).

Tableau VIII.12 - Bas salaires, salaires non bas et pauvreté selon le sexe

	Femmes	Hommes
Taux de pauvreté des salariés à bas salaire (%)	7,3	12,0
Part de salariés à salaire non bas parmi les salariés pauvres (%)	14,3	41,2

Calculs d'après Hourriez, 2001.

Champ : salariés.

Source : ERF 1997.

Tableau VIII.13 – Composition de la population des ménages d'actifs pauvres selon l'activité et le sexe (en %)

	Femmes	Hommes	Total
Travailleurs	18,7	29,1	X
Chômeurs	8,3	10,6	
<i>Sous-total actifs pauvres</i>	<i>27,0</i>	<i>39,7</i>	
Personnes vivant avec un[e] actif[ve] pauvre	23,1	10,2	
Total (effectif en milliers)	X	X	100 (2 730)

Calculs d'après Lagarenne et Legendre, 2000.

Champ : personnes âgées de 17 ans et plus vivant dans un ménage qui compte au moins un actif pauvre.

Lecture : 18,7 % des personnes vivant dans un ménage qui compte un actif pauvre sont des femmes qui travaillent, et 29,1 % sont des hommes qui travaillent.

Source : ERF 1996.

L'indemnisation du chômage

[On reprend ici les informations d'une étude de la direction des études statistiques de l'UNEDIC, « Chômage indemnisé ou non indemnisé » du 20 décembre 2004.]

En septembre 2004, environ 62 % des chômeurs étaient indemnisés, dont 52 % au titre de l'assurance chômage, et 10 % au titre de la solidarité. Les femmes sont moins souvent indemnisées que les hommes : 66 % des hommes au chômage sont indemnisés, mais cette proportion n'est que de 59,1 % des femmes.

Les demandeurs d'emploi peuvent ne pas être indemnisés pour diverses raisons :

- rejet de la demande : activité antérieure insuffisante ; absence de cotisations antérieures (activité antérieure hors champ, primo-demandeurs) ;
- exercice d'une activité ;
- épuisement des droits et rejet par l'ASS ;
- autres raisons : démission du régime ; non recours ; autres (carence, différé de paiement).

La majorité des chômeurs non indemnisés sont dans ce cas en raison d'un rejet de leur demande (62 % des chômeurs non indemnisés) ; la population de ces demandeurs dont le dossier a été rejeté est composée en majorité de femmes (54 %) et/ou de jeunes (50 %).

En ajoutant aux chômeurs dont la demande a été rejetée ceux qui sont non demandeurs (4,7 %) ou dont le dossier a été classé sans suite, on obtient la population des chômeurs qui n'ont jamais eu et n'auront jamais d'indemnisation ; ils composent 67 % des demandeurs d'emploi non indemnisés, et 53,5 % sont des femmes.

Chômeurs non indemnisés (catégories 1 + 6) par sexe et âge au 31 mars 2004 (effectifs en milliers et en pourcentage)

	<25ans	25-49ans	50 et +	Total
Hommes	135,2	343,0	58,5	536,6
	25,2	63,9	10,5	48,1
Femmes	151,5	376,1	51,4	579,0
	26,2	65,0	8,5	51,9
	286,7	719,1	109,9	1 115,7
Total	25,7	64,5	9,2	100,0

Chapitre IX

**Les femmes
allocataires de
*minima sociaux***

Dans un contexte de sous-emploi durable et dans un système de protection sociale redistributif, le niveau de précarité des femmes est dépendant de l'accès à une protection sociale de haut niveau et adaptée à la diversité des situations de déprivation. Cet impact de la protection sociale se traduit classiquement par deux volets : la fourniture de biens et services fondamentaux (santé, logement, équipements...), et le maintien ou l'amélioration du niveau de vie (allocations chômage, pensions d'invalidité et de vieillesse, prestations sociales et familiales, *minima* sociaux...). Un troisième objectif, jusqu'à présent secondaire en France (de fait assimilé à un objectif d'insertion sociale), mais qui tend à devenir prioritaire, est le retour ou l'entrée dans l'emploi ; or, le montant des revenus sociaux peut avoir un impact sur le retour à l'emploi des bénéficiaires des revenus sociaux, en raison des conditions actuelles de rémunération des emplois qu'ils sont susceptibles de retrouver.

La notion de précarité est parfois assimilée à celle de pauvreté monétaire, et parfois, quoique rarement, définie de manière administrative, les individus pauvres étant ceux percevant des *minima* sociaux, ceux-ci percevant par ailleurs généralement d'autres prestations sociales qui contribuent de façon importante à l'amélioration de leur revenu. Une telle définition comporte des limites évidentes : en raison de l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres, le revenu des populations pauvres non bénéficiaires de *minima* sociaux n'est pas forcément plus élevé que celui de celles qui en bénéficient. Ainsi en 2000, les allocataires des CAF ne bénéficiant d'aucun minimum social représentaient 50,5 % du total de la population allocataire à bas revenus ¹. Leur revenu moyen par unité de consommation était même inférieur de 7 % à celui des bénéficiaires de *minima* sociaux (Perspicaf, 2001). Aussi doit-il être clair que les femmes titulaires de *minima* sociaux ne sont pas les seules femmes en situation de pauvreté monétaire au sens de l'INSEE ².

(1) Voir chapitre VIII, encadré VIII.2 pour la définition des seuils de pauvreté ou seuil de bas revenus.

(2) Les chiffres cités dans ce chapitre ne concernent que la France métropolitaine, sauf indication expresse.

Les caractéristiques des femmes titulaires de *minima* sociaux

Les femmes sont à quasiment tous les âges plus pauvres que les hommes. Cet écart avec les hommes est particulièrement marqué pour les femmes jeunes (18-29 ans) et âgées (75 ans et plus) (tableau IX.1). Logiquement, les femmes sont surreprésentées dans les *minima* sociaux, sauf en ce qui concerne l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation pour adulte handicapé.

Un peu moins de femmes que d'hommes bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique

En octobre 2004, 164 192 femmes sont allocataires de l'allocation de solidarité spécifique, soit 48,5 % de l'ensemble des allocataires (UNEDIC, 2004). Sauf de 1990 à 1992, où le nombre de femmes allocataires a légèrement excédé celui des hommes, ce pourcentage est quasiment stationnaire depuis 1985. Comme les hommes allocataires, les femmes allocataires de cette prestation sont plus âgées que les allocataires du régime d'assurance chômage et des *minima* sociaux destinés aux actifs potentiels (allocation de parent isolé et revenu minimum d'insertion) : en 2003, 21 % d'entre elles sont âgées de 30 à 39 ans, 28 % de 40 à 49 ans, 39 % de 50 à 59 ans et 11 % d'entre elles ont 60 ans et plus. Ceci s'explique à la fois par des raisons administratives (conditions d'ouverture du droit, voir encadré IX.2), et par l'état du marché du travail, qui handicape le retour à l'emploi des plus de 40 ans et surtout des plus de 50 ans (UNEDIC, 2004).

En 2003, en France métropolitaine et dans les DOM, 9,6 % des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique étaient des familles monoparentales (Algava, 2003). Le nombre de nouveaux allocataires des deux sexes a beaucoup augmenté en 2003, atteignant le chiffre de 101 252 allocataires : la forte progression annuelle des entrées se vérifie quel que soit le sexe, mais elle est nettement plus importante pour les hommes (+ 14,8 %) que pour les femmes (+ 7,3 %) ³ (UNEDIC, 2004). En stock toutefois, le nombre d'allocataires des deux sexes a baissé en raison de l'augmentation des sorties des allocataires de 50 à 59 ans, notamment dues à la mise en place de l'allocation équivalent retraite (voir encadré IX.2 sur l'allocation de solidarité spécifique pour une définition).

(3) Ces entrées très nombreuses ont été accompagnées d'une forte hausse des sorties du dispositif en raison de la mise en place de l'allocation équivalent retraite de remplacement, si bien que le nombre d'allocataires de l'allocation de solidarité spécifique, fin 2003, était de 5,7 % inférieur à celui de fin 2002 (UNEDIC, 2004).

Les allocataires de l'allocation pour adulte handicapé : majoritairement isolées et sans enfants

Les femmes sont un peu moins nombreuses que les hommes à bénéficier de l'allocation pour adulte handicapé. Au 31 décembre 2003, il y avait 368 500 hommes et 364 300 femmes bénéficiaires cette prestation (métropole et DOM). Le nombre de femmes allocataires a augmenté de 23 % de 1995 à 2003, contre une augmentation de 32 % pour les hommes sur la même période (tableau IX.2), ceci étant en partie dû au vieillissement de la population. Les femmes allocataires sont un peu plus âgées que les hommes : elles ont en moyenne un peu plus de 45 ans, contre un peu plus de 41 ans pour les hommes. Le nombre d'allocataires pour 1 000 habitants augmente avec l'âge pour les femmes entre 20 et 60 ans. Or, étant donné que le nombre d'accords donnés par les COTOREP pour 1000 habitants croît entre 20 et 60 ans aussi bien pour les hommes que pour les femmes, il est vraisemblable qu'à partir d'un certain âge, les revenus primaires des hommes dépassent plus souvent que celui des femmes le plafond faisant perdre les droits à l'allocation ; ils ont également plus de chances de bénéficier d'une pension d'invalidité au titre de leur activité professionnelle passée.

À la fin de l'année 2003, sur les 733 000 bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé, les trois quarts sont des personnes isolées, les autres vivant en couple. 84 % des bénéficiaires n'ont pas d'enfants. 70 % des allocataires ne déclarent aucun diplôme, contre moins de 25 % de la population générale de 20 à 59 ans⁴.

Une hausse continue des allocataires de l'allocation de parent isolé

En 2004, les célibataires représentent 67 % des femmes allocataires de l'API ; plus précisément, les célibataires percevant l'allocation de parent isolé « longue » (pour une durée de trois ans maximum), c'est-à-dire celles qui ont à charge au moins un enfant âgé de moins de trois ans ou attendent un enfant, constituent 60 % de tous les allocataires. Par ailleurs, 26 % des allocataires le sont à la suite d'une séparation ou d'un abandon, et, parmi elles, 56 % perçoivent l'allocation de parent isolé longue. Les divorcées ne comptent que pour 4,5 % des allocataires, et elles sont pour les trois quarts d'entre elles également bénéficiaires de la prestation longue, donc avec de jeunes enfants à charge (tableau IX.3). En comparaison, près de la moitié de la population générale des familles monoparentales est divorcée. Le divorce semble donc protéger contre la perception d'un minimum social, et à cela il peut y avoir plusieurs causes : pension alimentaire effectivement versée en raison de l'intervention judiciaire obligatoire, notamment ; mais il s'agit plus sûrement des caractéristiques sociodémographiques des allocataires de l'allocation de parent isolé, et

(4) Ce paragraphe s'appuie directement sur Chanut *et alii*, 2004.

notamment de leur âge relativement jeune : 70 % des allocataires de l'allocation de parent isolé longue ont au plus 29 ans (tableau IX. 4).

Au 30 juin 2004, 173 921 familles monoparentales percevaient l'allocation de parent isolé. De 1994 à 2003, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 12 % (graphique IX.1). La croissance du nombre de bénéficiaires de l'allocation de parent isolé s'est accélérée en 2003-2004 : + 4,8 % entre juin 2003 et juin 2004, contre + 2,3 % de juin 2002 à juin 2003.

Le nombre d'allocataires de l'allocation de parent isolé longue a augmenté rapidement au cours des dernières années et elles sont maintenant majoritaires, alors qu'elles étaient minoritaires avant 1997. Ainsi, au 30 juin 2004, près de huit bénéficiaires de l'allocation de parent isolé sur dix élèvent au moins un enfant de moins de 3 ans ou attendent un enfant. Les personnes seules ayant à charge uniquement un ou des enfants de plus de 3 ans représentent donc en juin 2004 un peu moins de deux allocataires sur dix (tableau IX.4).

La croissance des effectifs bénéficiaires, qui bénéficie donc majoritairement à des femmes enceintes ou à des personnes avec au moins un enfant de moins de 3 ans à charge, semble marquée par la conjoncture démographique (Anguis, 2002) : les effectifs baissent au milieu des années 1990 alors que la natalité est particulièrement faible et que le nombre d'enfants de moins de 3 ans est plus bas. L'augmentation du nombre des naissances durant cette période explique donc en grande partie la hausse de ces dernières années. Mais l'état du marché du travail est également important : ainsi, le nombre de bénéficiaires augmente très fortement en 2003 alors que le nombre d'enfants de moins de 3 ans est stable après plusieurs années d'augmentation (Mahieu, 2005). Quant à l'allocation de parent isolé courte, elle est essentiellement sensible aux évolutions du marché du travail.

Les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé longue se distinguent des bénéficiaires de l'allocation de parent isolé courte : en 2003, 70 % des premières ont moins de 30 ans, contre seulement 24 % des secondes (Mahieu, 2005, tableau IX.4), ce qui s'explique par le jeune âge des enfants des premières.

Les allocataires de l'allocation de parent isolé longue sont également nettement plus jeunes que les mères seules allocataires du revenu minimum d'insertion : 70 % des allocataires de l'allocation de parent isolé longue ont moins de trente ans, alors que 67 % des mères isolées allocataires du revenu minimum d'insertion ont de 30 à 49 ans. En revanche, le profil par âge des bénéficiaires de l'allocation de parent isolé courte est proche de celui des familles monoparentales bénéficiaires du revenu minimum d'insertion : 76 % des premières et près de 78 % des secondes ont au moins 30 ans. Les mères monoparentales allocataires du revenu minimum d'insertion sont cependant un peu plus âgées que celles de l'allocation de parent isolé courte (42 % ont au moins 40 ans contre 31 % pour les bénéficiaires de l'API courte ; tableau IX.4).

Les familles bénéficiaires de l'allocation de parent isolé longue sont un peu plus souvent des familles nombreuses que les familles monoparentales bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (tableau IX.5), mais elles ont toujours en moyenne moins d'enfants que les couples (Mahieu, 2005).

Une forte hausse du nombre de mères seules allocataires du revenu minimum d'insertion

Les femmes isolées sans personne à charge représentent en 2003 près de 21 % du nombre total d'allocataires du revenu minimum d'insertion, les hommes isolés sans personne à charge, 38 % (tableau IX.6). Elles sont ainsi presque deux fois moins nombreuses que les hommes allocataires de même profil. Parmi elles, 22 % sont âgées de 25 à 29 ans, près de 24 % sont âgées de 30 à 39 ans, 20 % de 40 à 49 ans, et 27 % de 50 à 59 ans (tableau IX.7). Elles sont donc plus âgées que les allocataires isolées qui ont un enfant à charge.

Au 30 juin 2003, 23 % des bénéficiaires du RMI étaient des femmes chefs de familles monoparentales (en comparaison, 1,6 % des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion sont des pères seuls, soit 16 000 allocataires ; tableau IX.6). Les femmes seules avec une personne à charge (des enfants en quasi-totalité) représentent 12 % du nombre total d'allocataires du RMI, celles avec deux personnes à charge, près de 6,6 %, et celles avec trois personnes et plus à charge, près de 4,5 % des allocataires. 52 % des mères de familles monoparentales allocataires du RMI ont un enfant à charge, près de 29 % en ont deux, et plus de 19 %, trois et plus (tableau IX.6).

Le revenu minimum d'insertion concerne un plus grand nombre de mères isolées (près de 217 000 au 30 juin 2003) que l'allocation de parent isolé du fait que son versement n'est pas soumis à une condition de durée maximale dans le dispositif. Le nombre de familles monoparentales bénéficiaires du revenu minimum d'insertion a augmenté de 53 % entre 1994 et 2003 (graphique IX.1), contre 26 % pour l'ensemble des allocataires. Pendant les six premiers mois de 2004, le nombre de bénéficiaires du revenu minimum d'insertion a été, comme ceux de l'allocation de parent isolé, poussé à la hausse par l'entrée dans ces deux prestations d'une partie des personnes touchées par la réforme de l'assurance chômage de 2003 (Mahieu, 2005)⁵. Certainement pour les mêmes motifs, il faut également noter que le nombre de jeunes des deux sexes allocataires du revenu minimum d'insertion (âgés de moins de 30 ans) a progressé plus rapidement que la moyenne entre juin 2003 et juin 2004 : de 13,4 contre 9,8 % pour l'ensemble des allocataires (Cazain *et alii*, 2004).

(5) Les éléments et données de ce paragraphe et du précédent sont en grande partie tirés de Mahieu (2005) et des données administratives issues du fichier des allocataires la CNAF (FILEAS).

Les allocataires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse : une surreprésentation des femmes

Les femmes représentent 62,5 % de la population allocataire. Elles se caractérisent par leur isolement : les femmes isolées représentent près de 52 % des allocataires, soit plus des trois quarts (77 %) des allocataires isolés de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (tableau IX.8). 5,2 % des femmes de 60 ans et plus sont titulaires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse⁶, contre 4,2 % des hommes. De plus, les femmes allocataires sont plus souvent isolées que les femmes du même âge en population générale : ainsi, 83 % des allocataires de 60 ans et plus sont isolées, contre 52,5 % des femmes de 60 ans et plus. Plusieurs phénomènes se conjuguent pour expliquer les caractéristiques spécifiques de la population des titulaires du minimum vieillesse. Les générations les plus âgées bénéficient de retraites moins favorables que les plus jeunes, ce qui explique en partie la forte présence d'allocataires parmi les plus âgés. De plus, les femmes, déjà surreprésentées parmi les tranches d'âge élevées du fait de leur plus grande longévité, ont des pensions en moyenne plus faibles que les hommes. C'est le cas en particulier pour celles qui, au décès de leur mari, ne perçoivent qu'une pension de réversion. C'est pourquoi la part de femmes isolées est si importante parmi les bénéficiaires du minimum vieillesse, notamment parmi les plus âgées⁷.

Les conditions de vie des femmes titulaires de *minima sociaux*

Une meilleure perception de leur état de santé, un accès aux soins sous contrainte

En 2003, à âge comparable, et contrairement à ce qui est observé en population générale, les femmes bénéficiaires de *minima sociaux* (hors allocation supplémentaire du minimum vieillesse) se déclarent en meilleure santé que les hommes allocataires. Également à âge comparable, les femmes bénéficiaires du RMI sont trois fois plus nombreuses que les allocataires de l'API ou de l'ASS à se déclarer en mauvaise ou en très mauvaise santé. Toutefois, toujours à âge comparable, ce sont les bénéficiaires de l'API qui considèrent que ce sont leurs conditions de vie (et parmi celles-ci au premier chef les problèmes familiaux) qui sont les plus préjudiciables à leur santé. Elles sont également, après les allocataires

(6) Nous utiliserons cette dénomination passée dans le langage courant ; en réalité, cette prestation porte le nom d'allocation supplémentaire du fonds de solidarité vieillesse.

(7) Ce paragraphe s'appuie principalement sur Chaput (2002).

du revenu minimum d'insertion, les plus nombreuses des allocataires de *minima* (hommes et femmes, hors allocation supplémentaire du minimum vieillesse) à se sentir isolées, alors même que ce sont elles qui habitent le plus souvent dans un ménage « complexe »⁸ et qui entretiennent le plus de relations avec leurs proches.

D'une manière générale, les femmes mettent plus souvent en avant les problèmes familiaux que les hommes comme l'une des conditions de vie jouant négativement sur leur santé. Concernant l'accès aux soins, on sait qu'un tiers des allocataires de *minima* sociaux disent avoir renoncé à des soins pour des raisons financières dans l'année écoulée. Il ne faut donc pas se fier à l'indicateur de consommation d'au moins un soin (médecin ou dentiste) dans l'année écoulée, qui peut laisser penser que la consommation médicale est proche de celle de la population générale. Ainsi, 37 % des allocataires de l'allocation de parent isolé disent avoir renoncé à des soins pour des raisons financières dans l'année précédente, contre 15 % de la population générale ; mais ce sont les allocataires féminines du revenu minimum d'insertion qui, à âge comparable, sont les plus nombreuses, parmi les femmes allocataires de *minima* sociaux, à déclarer avoir renoncé aux soins pour des motifs financiers (Belleville-Pla, 2003a et 2004b)⁹.

Logement : importance du parc social et de l'hébergement pour les familles monoparentales

En 1998, 64 % des allocataires du revenu minimum d'insertion vivant en HLM étaient des femmes. À la même date, les familles monoparentales bénéficiaires du revenu minimum d'insertion habitaient pour 21 % d'entre elles le parc locatif privé, pour 36 % en HLM, 1 % étant propriétaires (avec ou sans charges d'emprunt) et 14 % disposant d'un logement gratuit. 10 % vivaient dans un logement collectif ou mal défini (*squats*, hébergement d'urgence, lieu non prévu pour l'habitation), soit un taux important et relativement inquiétant. 17 % des familles monoparentales allocataires du revenu minimum d'insertion vivaient en 1998 dans un ménage complexe, soit sans conjoint mais avec d'autres personnes parents ou non (Lhommeau, 1999 et 2000)¹⁰. Et 11 % des allocataires de l'allocation de parent isolé déclarent vivre avec un de leur parent (Belleville-Pla, 2004c). Un tiers des bénéficiaires de l'allocation de parent isolé longue n'ont pas de frais de logement : elles sont alors hébergées à titre gratuit, ou disposent d'un logement gratuit, ou encore sont propriétaires sans charges d'emprunt. La proportion est plus faible s'agissant des familles bénéficiaires de l'allocation de parent isolé courte (24 %) et du revenu minimum

(8) *i.e.* avec d'autres personnes que leurs enfants, parents ou non.

(9) Ce paragraphe synthétise les articles d'Anne Belleville-Pla analysant les résultats de l'enquête DREES de 2003 sur l'insertion sociale des bénéficiaires de minima sociaux (allocation de solidarité spécifique, allocation pour adulte handicapé, revenu minimum d'insertion, allocation de parent isolé).

(10) On sait par ailleurs qu'en 1999, 21 % des familles monoparentales de moins de trente ans vivaient dans un ménage complexe (Algava, 2002 : voir chapitre VII).

d'insertion (21 %) (Mahieu, 2005, tableau IX.9). 23 % des allocataires de l'allocation de parent isolé vivent dans un logement surpeuplé, notamment en Île-de-France, contre 7 % de la population générale française ; logiquement, parmi les allocataires de *minima* sociaux, ce sont ces allocataires qui se montrent les moins satisfaites de leur conditions de logement : 26 % ne se sentent pas bien dans leur logement (Belleville-Pla, 2003a).

Il faut également rendre compte de la situation spécifique des femmes en situation de polygamie : depuis 1993, l'entrée en France de la seconde ou énième épouse et de ses enfants n'est plus autorisée dans le cadre du regroupement familial. À la fin de la validité des titres de séjour accordés avant 1993 aux secondes et énièmes épouses, celles-ci et leurs enfants n'ouvrent donc plus droit au RMI, à moins de bénéficier d'un titre de séjour ouvrant ce droit pour un autre motif que celui d'épouse. Cette disposition a également contribué, avec celles fixant les conditions d'obtention éventuelle d'un titre de séjour au terme de leur titre initial, à ce que certaines d'entre elles soient contraintes à une décohabitation forcée : ceci pose le triple problème de leur accès à l'emploi, de leur accès au logement et de leurs revenus ¹¹.

Le niveau de vie et les revenus des femmes titulaires de *minima* sociaux

Nous n'aborderons cette question que brièvement, pour deux raisons : d'une part, le niveau de vie des allocataires de *minima* sociaux est *a priori* peu diversifié et théoriquement connu pour les différentes catégories d'allocataires de chaque minimum social (hors cas d'« intéressément » ; voir définition en encadré IX.1) ; certes la structure de ces revenus ne peut pas faire l'objet d'une telle typologie *a priori*, mais la question des revenus des mères isolées a été vue dans le chapitre VII, et celle des femmes à bas revenus dans le chapitre VIII.

Les revenus des femmes allocataires de *minima* sociaux versés par les CAF

Toutefois, il est nécessaire de comparer la structure des revenus des femmes isolées et plus particulièrement des mères isolées allocataires des CAF avec celle des hommes dans la même situation (sachant que la structure des fichiers utilisés ne permet pas de connaître les revenus individuels des membres de la famille ou du ménage).

(11) Gisti, *Le guide de la protection sociale des étrangers en France*, La Découverte, 2002. Sur cette question, voir chapitre V.

En 2000, les femmes isolées sans enfant à charge représentent près de 23 % des allocataires à bas revenus¹² percevant des *minima* sociaux versés par les CAF, contre près de 36 % pour les hommes de la même catégorie. Les familles monoparentales représentent 26 % des allocataires à bas revenus percevant des *minima* sociaux versés par les CAF (tableau IX.10).

Au 30 juin 2003, le revenu par unité de consommation des femmes seules allocataires des CAF est plus bas que celui des hommes seuls : 20,7 % ont un revenu par unité de consommation inférieur à 699 euros par mois, et 29 % inférieur à 799 euros par mois. 15 % des femmes seules allocataires des CAF perçoivent plus de 700 euros de prestations par mois, et 30 % plus de 400 euros par mois.

Hors les allocataires de *minima* sociaux *stricto sensu*, il convient d'inclure, parmi les allocataires à bas revenus, les mères isolées bénéficiant de l'allocation parentale d'éducation, même si elles sont minoritaires parmi les allocataires de cette prestation (un peu plus de 28 000 allocataires sur 473 000), et notamment lorsqu'elles touchent cette prestation à taux plein¹³. En effet, pour une femme seule avec deux enfants, le niveau de revenu assuré par le complément de libre choix d'activité-PAJE-APE cumulé aux allocations familiales, est moins élevé que celui permis par l'allocation de parent isolé ou le revenu minimum d'insertion, même imputés du « forfait logement » (voir définition dans l'encadré IX.2).

50 % des bénéficiaires de l'API avec un enfant se situaient, en 2003, à un niveau égal ou supérieur au seuil de pauvreté ; c'est le cas de 63 % de celles qui ont deux enfants. Il s'agit d'allocataires percevant également une aide au logement (le coût du logement n'est pas imputé sur le montant de leur revenu après prestations). Près de 65 % des allocataires de l'allocation de parent isolé perçoivent une aide au logement.

Les femmes seules sans personne à charge allocataires du RMI ont un revenu moyen (RMI + aides au logement et autres prestations + revenus éventuels) de 420 euros par mois en 2004, contre 390 euros pour les hommes dans la même situation. Celles avec une personne à charge perçoivent en moyenne 820 euros par mois, celles avec deux personnes, 1 080 euros et celles avec trois personnes ou plus à charge, 1 730 euros. Ces sommes sont différentes de celles reçues par les hommes avec personnes à charge : ceux qui ont une personne à charge perçoivent près de 120 euros de moins que les femmes dans la même situation ; quant à ceux

(12) Voir chapitre VIII, encadré VIII.2 pour la définition des seuils de pauvreté.

(13) Depuis le 1^{er} janvier 2004, la PAJE-complément activité remplace l'APE pour les enfants nés après cette date ; elle est ouverte pour six mois, sous condition d'activité antérieure, au[x] parent[s] qui s'arrête[nt] de travailler et qui au moins ont un enfant de moins de trois ans ; contrairement à l'APE, elle est ouverte aux parents d'enfants uniques. À taux plein, pour un allocataire, l'APE comme la PAJE-complément d'activité est égale à 500 euros par mois cumulable avec les allocations familiales et de logement, notamment. Lorsque cette prestation est perçue à taux partiel, cela signifie que l'allocataire travaille à temps partiel, ce qui augmente ses revenus.

qui ont deux personnes ou plus à charge, ils disposent au contraire de 160 euros de plus. La structure de leurs revenus est également légèrement différente : les hommes perçoivent plus de revenu minimum d'insertion, les femmes plus de prestations autres, y compris d'aide au logement. Aucune conclusion ne peut être tirée de la comparaison de leurs revenus hors prestations (tableau IX.11) ¹⁴.

Les revenus des allocataires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse

Les femmes retraitées percevaient en 2001 des pensions inférieures de 44 % aux hommes (toutes formes de pensions et avantages vieillesse, directs et indirects, y compris allocation supplémentaire du minimum vieillesse) ¹⁵. Il convient de noter que le calcul de la prestation est différentiel (voir encadré IX.2), mais beaucoup moins « familialisé » que le RMI : en effet, à l'instar de l'ASS, le plafond appliqué aux revenus du couple (et non du foyer comme c'est le cas pour le RMI) est relativement élevé comparativement aux « maxima sociaux » que sont le revenu minimum d'insertion et l'allocation de parent isolé (API).

Depuis 1999, la part d'allocations du minimum vieillesse à taux plein augmente : alors qu'elle était inférieure à 21 % au début des années 1990, elle est passée à 22 % en 1999, à 22,5 % en 2000 et à plus de 23 % en 2001. Cette augmentation résulte sans doute de la mise en œuvre de la loi du 11 mai 1998, qui ouvre le droit à l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse à tous les étrangers. Ces derniers n'ont vraisemblablement pas pu faire valider des carrières complètes en France et perçoivent donc de faibles pensions. Toutefois, les femmes seules allocataires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse perçoivent moins souvent que les hommes une allocation à taux plein : c'est le cas d'un peu plus de 27 % d'entre elles contre près de 22 %, ceci étant sans doute dû au fait qu'elles touchent également une pension de réversion ¹⁶.

(14) Ces montants bruts, comme ceux calculés par unité de consommation (RUC), surévaluent le revenu réellement disponible des allocataires : il faudrait en effet déduire de ces montants les charges de logement (loyer, remboursement des emprunts et charges).

(15) *Source* : ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, DREES, échantillon interrégimes des retraités, 2001.

(16) Ce paragraphe reprend strictement les données sur le sujet de Chaput (2002).

Statut d'activité, recherche d'emploi et retour à l'emploi des femmes titulaires de *minima* sociaux

Les conditions de retour à l'emploi, de maintien dans le non-emploi, et de retrait du marché du travail des allocataires, potentiels ou actuels, des *minima* sociaux sont très étudiées : notamment les effets potentiels dans ce domaine de la conjonction de l'existence de faibles salaires et de *minima* sociaux (trappes à inactivité). L'élasticité du taux d'activité des femmes avec ou sans enfants à charge aux incitations financières à se retirer du marché du travail a été démontrée dans différents contextes économiques et juridiques : aussi bien pour les États-Unis (extension de l'*Earned Income Tax Credit* dans la période fin des années 80 et du début des années 90), que par une étude expérimentale canadienne (Piketty, 1998), et bien sûr dans le cas français très spectaculaire de l'allocation parentale d'éducation¹⁷. L'étude d'une corrélation possible entre la création du revenu minimum d'insertion et la baisse du taux d'emploi des personnes potentiellement éligibles et financièrement intéressées à la perception du revenu minimum d'insertion entre 1982 et 1997 conclut à un effet désincitatif au travail pour les mères de jeunes enfants (Piketty, 1998). Les simulations microéconomiques montrent qu'en ce qui concerne le retour à l'emploi des mères isolées allocataires du revenu minimum d'insertion, la désincitation financière potentielle est réelle (Gurgand et Margolis, 2001). Cette hypothèse est confirmée à partir de données d'enquête menées sur des individus au chômage et éligibles : l'influence de la perception possible du revenu minimum d'insertion sur le retour à l'emploi n'est significative et négative que pour les familles monoparentales (Granier et Joutard, 2002). Ceci pourrait expliquer la forte représentation des familles monoparentales dans le dispositif revenu minimum d'insertion (Granier et Joutard, 2002 ; Piketty, 1998).

La question de l'insertion des allocataires a fait l'objet d'assez nombreuses études qualitatives et de deux grandes enquêtes quantitatives (enquête INSEE de 1997-1998 sur les allocataires du revenu minimum d'insertion ; résultats, désormais disponibles, de la suite de cette enquête, réalisée par la DREES en 2003, portant sur l'insertion sociale des allocataires des *minima* sociaux).

Les allocataires de l'allocation de solidarité spécifique

Le taux de sorties de l'allocation a baissé en 2003 pour les allocataires de tous âges, à l'exception des allocataires âgés de 50 à 59 ans. La durée moyenne à la sortie est plus importante chez les femmes que chez les

(17) Voir chapitre VI.

hommes. Elle est de 1 244 jours pour les femmes et de 1 204 jours pour les hommes. Plus les allocataires sont âgés, plus longtemps ils restent dans le dispositif. En moyenne, les allocataires de l'ASS sont indemnisés moins d'un an s'ils ont moins de 30 ans. Ils sont indemnisés entre un et deux ans s'ils ont entre 30 et 39 ans, et plus de deux ans, s'ils sont plus âgés (UNEDIC, 2003). Près de la moitié des sorties de l'allocation (hommes et femmes confondus) était due, en 2003, à un retour à l'emploi, et près d'un tiers à la perception d'une autre allocation (revenu minimum d'insertion, allocation pour adulte handicapé, allocation équivalent retraite ; voir encadré IX.2 sur l'ASS pour une définition) ou d'une pension de vieillesse (Belleville-Pla, 2004a).

Les hommes au chômage (dans les deux régimes d'indemnisation chômage) ont un plus fort taux de retour à l'emploi à temps plein et à temps partiel (en moyenne plus élevé de plus de 5 points) que les femmes. Cependant, lorsque le taux de chômage augmente et que le marché de l'emploi est moins dynamique (2001-2002), l'écart entre les taux de reclassement des hommes et des femmes s'amenuise fortement (UNEDIC, 2004) ; en matière de retour à l'emploi, la faiblesse de la demande globale de travail écarte d'abord les femmes, avant de toucher les hommes.

Les allocataires de l'allocation de parent isolé et du revenu minimum d'insertion

Fin 2001, 42 % des chefs de familles monoparentales allocataires des CAF étaient inactifs ou au chômage (tableau IX.12). Les femmes (seules ou chargées de famille) allocataires des CAF et vivant sans conjoint, sont très touchées par l'inactivité : au 30 juin 2004, près de 14 % sont au chômage indemnisé ou non, un peu plus de 2 % n'ont pas de revenus d'activité, sans être inscrites au chômage.

Au début de 2003, près des trois quarts des mères isolées allocataires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé en décembre 2001 sont toujours allocataires de ce même minimum. Parmi elles, ceci concerne 75 % des allocataires du revenu minimum d'insertion (Algava *et alii*, 2005, tableau IX.13) et 68 % des allocataires de l'allocation de parent isolé longue (*ibid.*). À l'inverse, 16,5 % des allocataires sorties du revenu minimum d'insertion percevaient en 1998 une prestation d'isolement (allocation de parent isolé ou pension alimentaire du conjoint ; Afsa, 1999). La cause principale de sorties de l'allocation de parent isolé, notamment de l'API courte, est la situation administrative des bénéficiaires vis-à-vis des conditions d'ouverture du droit (voir encadré IX.2 sur ces conditions).

Des comportements de recherche d'emploi différenciés, mais fortement contraints

Il semble que, pour la moyenne des allocataires, le niveau des prestations sociales perçues par les allocataires du revenu minimum d'insertion n'ait pas d'incidence sur l'intensité des démarches de

recherche d'emploi (Rioux, 2000). D'ailleurs, les effets désincitatifs de la perception du revenu minimum d'insertion sur le retour à l'emploi seraient vraisemblablement faibles pour les personnes demeurant en recherche d'emploi (Granier et Joutard, 2002). Or, la recherche d'emploi est un peu moins active pour les femmes allocataires du revenu minimum d'insertion que pour les hommes : ceci est vrai toutes choses égales par ailleurs (*i.e.* à autres caractéristiques que le sexe contrôlées), ce qui signifie que les femmes allocataires, même sans enfant à charge et même célibataires, cherchent moins activement un emploi que les hommes allocataires¹⁸ (Rioux, 2001). Et, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité des allocataires du revenu minimum d'insertion de trouver un emploi s'accroît fortement avec l'intensité de la recherche, ce qui ne les distingue pas des autres demandeurs d'emploi (Rioux, 2000).

64 % des allocataires de l'allocation de parent isolé longue, en décembre 2001, n'occupaient pas et ne cherchaient pas d'emploi. Parmi elles, 8 allocataires sur 10 l'expliquaient par les contraintes familiales. Les allocataires de l'API courte sont plus présentes sur le marché du travail : seules 54 % d'entre elles sont inactives (*i.e.* déclarent ne pas être en emploi ou ne pas rechercher d'emploi ; Algava *et alii*, 2005).

Pour les femmes allocataires de l'API qui recherchent un emploi, l'état de santé ne semble pas une contrainte significative pesant sur la recherche¹⁹. Les allocataires de l'allocation de parent isolé qui cherchent un emploi expliquent leur indisponibilité actuelle par des motifs familiaux (30 %), et en second lieu par l'absence de véhicule ou de permis de conduire (20 % d'entre elles), à égalité avec le manque de formation ou d'expérience professionnelle. En effet, pour les allocataires de l'API, le niveau de diplôme est une des caractéristiques qui joue le plus sur la probabilité de détenir un emploi, davantage que l'état de santé ou l'âge (Belleville-Pla, 2004b).

Il faut d'ailleurs insister sur le fait que l'absence et le coût des moyens de transport sont mentionnés comme une contrainte pesant sur la recherche d'emploi par près de la moitié des allocataires de l'allocation de parent isolé et du revenu minimum d'insertion qui recherchent un emploi.

En décembre 2001, 70 % des mères isolées allocataires du RMI sont actives (*i.e.* ont un emploi ou en recherchent un). La monoparentalité semble être un moteur à cette forte présence sur le marché du travail, puisque en comparaison, seules 40 % des femmes allocataires du RMI en couple et avec enfants se déclarent actives (Algava *et alii*, 2005). Celles qui recherchent un emploi expliquent leur indisponibilité actuelle d'abord par des raisons de santé, et en deuxième lieu par des motifs familiaux

(18) Cependant, les mères isolées allocataires du RMI sont, en 2001, plus présentes sur le marché du travail (*i.e.* en emploi ou déclarant chercher du travail) que les mères allocataires du RMI en couple (70 % contre 41 %) (Algava *et alii*, 2005). Voir texte *infra*.

(19) Toutefois, 42 % des ex-allocataires de l'API courte qui ne cherchent pas d'emploi l'expliquent par leur état de santé, ce qui les rapproche des mères isolées au RMI dans la même situation (Algava *et alii*, 2005).

(Belleville-Pla, 2004a) ²⁰. Cette différence de motivation entre les deux catégories d'allocataires est cohérente dans la mesure où les allocataires API ont en majorité, on l'a vu, de jeunes enfants, alors que les femmes au RMI sont plus âgées, donc plus sujettes aux problèmes de santé ²¹, mais ont des enfants plus âgés, donc sont moins contraintes par les problèmes de garde.

Toutefois, alors qu'elles constituent la moitié de la population allocataire du RMI, les femmes représentent les deux tiers des bénéficiaires qui ne cherchent pas d'emploi, et dans ce cas elles ont plus souvent des enfants à charge (Belleville-Pla, 2004b). Parmi les allocataires du revenu minimum d'insertion qui ne travaillent pas et ne sont pas inscrits à l'ANPE, près d'un tiers sont des femmes avec enfants à charge, seules ou en couples, qui disent ne pas rechercher d'emploi pour des raisons familiales ou personnelles. 17 % des femmes seules avec ou sans enfants à charge allocataires du RMI sont inscrites à l'ANPE, contre un peu plus de 50 % de la population totale des allocataires. Deux tiers des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion non inscrits à l'ANPE et se déclarant inactifs (*i.e.* ne cherchant pas d'emploi) ou au foyer, n'ont qu'une expérience professionnelle inexistante ou très ancienne, et ce sont essentiellement des femmes, généralement non diplômées (Clément, 2004).

Un faible taux de retour à l'emploi, et essentiellement vers des emplois atypiques

Théoriquement, à autres caractéristiques contrôlées que le sexe (*i.e.* toutes choses égales par ailleurs) les femmes allocataires du revenu minimum d'insertion devraient avoir un peu moins de difficultés à retrouver un emploi que les hommes, car elles recherchent un emploi dans les secteurs des services ou du commerce, plus dynamiques que ceux de l'industrie ; mais cet effet ne transparaît pas dans la réalité statistique en raison des *impedimenta* caractéristiques des femmes, notamment la présence d'enfant qui freine leur recherche d'emploi (Amira et Canceill, 1999), mais également d'une recherche d'emploi moins active que celle des hommes (voir *supra*). Les femmes seules sans enfant à charge semblent d'ailleurs n'avoir pas moins de probabilité que les hommes de sortir du revenu minimum d'insertion (Vérétout *et alii*, 2001). En revanche, 75 % des mères isolées allocataires du revenu minimum d'insertion en décembre 2001 le sont encore début 2003 (Algava *et alii*, 2005 ; tableau IX.13). Toutefois, lorsqu'elles sortent du RMI, les mères seules allocataires du revenu minimum d'insertion ont une probabilité plus forte que les

(20) 44 % des allocataires monoparentales au RMI qui ne cherchent pas d'emploi l'expliquent par leur état de santé (Algava *et alii*, 2005).

(21) Encore que les problèmes de santé que les Rmistes déclarent beaucoup plus que les autres titulaires de *minima* (hors AAH et AS du minimum vieillesse), et ce quel que soit leur sexe, ne semblent pas seulement explicables par leur âge. Il y a là une corrélation (effet ou cause ?) avec les parcours spécifiques des allocataires et le sentiment plus fréquent d'isolement et de mauvaise image de soi dont ils font preuve par rapport à d'autres allocataires de *minima* sociaux (voir notamment Belleville-Pla, 2004b, et Vérétout *et alii*, 2002).

allocataires des deux sexes vivant seuls et que les mères allocataires en couple (mais moindre que les couples sans enfant), de sortir du revenu minimum d'insertion par l'emploi (Afsa, 1999 ; Algava *et alii*, 2005). En 2003, plus de la moitié des sorties du revenu minimum d'insertion des mères isolées allocataires du RMI en décembre 2001 sont dues à des reprises d'emploi²², ce qui représente 15 % des mères isolées allocataires de décembre 2001. 22 % des sorties du RMI sont dues à l'accès à une autre prestation. Les mères isolées allocataires du revenu minimum d'insertion qui retrouvent un emploi sont embauchés massivement dans des emplois précaires : 29 % en emplois aidés, 20 % en CDD hors emplois aidés, 19 % en intérim, et seulement 28 % en CDI hors emplois aidés. Elles sortent toutefois moins souvent du RMI par des emplois aidés, et plus souvent par un CDI hors emplois aidés, que les mères allocataires en couple (Algava *et alii*, 2005). Parmi les allocataires du revenu minimum d'insertion qui, en 1998, avaient trouvé un emploi grâce à l'ANPE (ce qui est majoritairement le cas des femmes), il s'agissait dans les deux tiers des cas d'emplois aidés (Rioux, 2000). Cette sortie vers la précarité est également confirmée par leur faible probabilité de retour à l'emploi à temps complet : en 2003, 76 % des mères isolées allocataires du RMI qui ont retrouvé un emploi avaient un contrat à temps partiel²³ (Algava *et alii*, 2005).

Pour les allocataires du RMI, le diplôme et l'âge apparaissent comme des facteurs déterminants. Être diplômé, surtout de l'enseignement supérieur, augmente fortement la probabilité d'exercer un emploi ; à l'inverse, avoir plus de 50 ans en réduit sensiblement les chances. Le parcours professionnel antérieur influe également sur l'obtention d'un emploi : avoir toujours travaillé, puis s'être retrouvé au chômage ou en inactivité, joue négativement sur le fait d'être en emploi. Le retour à l'emploi des allocataires du revenu minimum d'insertion est également influencé par l'estime de soi, ce qui n'est pas le cas de l'allocation de parent isolé (Belleville-Pla, 2004b) : on observe peut-être là l'effet protecteur symbolique du statut social que l'allocation de parent isolé procure aux allocataires (Aillet, 1997), alors que le revenu minimum d'insertion est au contraire généralement plus mal vécu par ses bénéficiaires (Vérétout *et alii*, 2001 ; Belleville-Pla, 2004b).

Si la moitié des sorties du revenu minimum d'insertion pour l'ensemble des allocataires se fait par l'emploi, ce n'est le cas, début 2003, que de 40 % des sorties pour les allocataires de l'API longue et d'un quart des sorties pour les allocataires de l'API courte (allocataires de décembre 2001). Ceci représente 14 % des allocataires de l'allocation de parent isolé longue et 21 % des allocataires de l'API courte de décembre 2001 (Algava *et alii*, 2005 ; Belleville-Pla, 2004 b et c). Parmi les allocataires de décembre 2001 sorties de la prestation par l'emploi, 59 % des allocataires de l'API longue et 37 % des allocataires de l'API courte étaient employées à temps partiel début 2003 (Algava *et alii*, 2005).

(22) Soit un taux similaire à celui constaté en 1998 (Afsa et Guillemot, 1999).

(23) Ceci les différencie des chômeurs indemnisés pour qui la sortie en contrat à durée déterminée à temps complet est majoritaire.

Près de la moitié des allocataires de l'allocation de parent isolé (API) ne sortent de la prestation qu'au terme de celle-ci. Les sorties de l'API vers l'emploi, sans remise en couple, semblent plus fréquentes chez les allocataires qui sont également en activité pendant la durée de la perception de la prestation, ce qui est assez logique (Chaupain-Guillot et Guillot, 2000). On l'a vu, 68 % des allocataires de l'API longue en décembre 2001 étaient encore allocataires début 2003. C'est le cas de 59 % de l'ensemble des allocataires de l'API (longue et courte), 13 % étant sorties de l'allocation par une mise en couple (tableau IX.14). Une autre source (basée non sur des enquêtes mais sur le fichier national des allocataires de l'API) indique que 78 % des allocataires de cette prestation en décembre 2003, dont le droit se prolongeait au-delà du 1^{er} juin 2004, étaient encore dans le dispositif en juin 2004 ; parmi les allocataires de cette prestation en décembre 2003 dont le droit prenait fin début 2004, 52 % percevaient le revenu minimum d'insertion en juin 2004 (Mahieu, 2005)²⁴.

Cependant, le cumul d'un minimum social et d'une activité est fréquent chez les allocataires ayant des enfants à charge

Ces dernières années, la proportion de mères isolées qui cumule une activité rémunérée et l'allocation de parent isolé ou le revenu minimum d'insertion dans le cadre de l'intéressement à la reprise d'activité²⁵ tend à augmenter (régulièrement pour les allocataires de l'allocation de parent isolé courte ; l'augmentation n'est pas régulière dans le cas des familles monoparentales bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'API longue ; graphique IX.2).

Les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé cumulent en effet moins souvent une activité rémunérée que les familles monoparentales au RMI mais leur taux d'intéressement est en augmentation régulière (Mahieu, 2005 ; graphique IX.2). En 2004, 9 400 allocataires de l'API seulement cumulent l'allocation de parent isolé et un revenu intéressé. Cependant une forte proportion d'allocataires (45 000) ne touche pas l'API à taux plein en raison d'un autre revenu perçu sans dispositif d'intéressement : soit parce qu'elles occupaient déjà un emploi à l'entrée dans le dispositif, soit parce que la période de cumul total puis partiel de l'allocation de parent isolé et du revenu d'activité, limitée à douze mois, a pris fin, soit enfin parce qu'elles perçoivent tout autre type de revenu, notamment de la part de leur famille. La proportion de bénéficiaires de l'allocation de parent isolé courte en intéressement est de 8,5 % (tableau IX. 15), soit presque le double de celle observée pour l'allocation de parent isolé

(24) Ajoutons que les allocataires mineures de l'API sont dans une situation plus difficile encore : elles sortent moins rapidement de l'allocation et moins souvent vers l'emploi. Durant les deux ans qui suivent la sortie du dispositifs elles sont plus nombreuses que les autres allocataires de l'API à percevoir le RMI ou à nouveau l'API (Chaupain-Guillot et Chaupin, 2004).

(25) Voir définition de l'intéressement en encadré IX. 1.

longue (4,4 % ; Mahieu, 2005) ²⁶. En 1999, 36 % des femmes allocataires de l'allocation de parent isolé sont également en activité, et parmi elles, deux tiers sont au chômage : 11 % des allocataires avaient donc un emploi (Algava et Avenel, 2001) ²⁷.

18 % des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (allocataires et autres personnes adultes au foyer) ont perçu des revenus d'activité au cours du dernier trimestre 2004, dont un peu plus de la moitié en situation d'« intéressement » ²⁸. En 2004, la proportion des familles monoparentales bénéficiaires du revenu minimum d'insertion en intéressement atteint 12,5 %, et dépasse même celle constatée pour les autres types de configurations familiales des titulaires du revenu minimum d'insertion (isolés sans enfants et couples) qui n'est que de 12 % (tableau IX.15). Les mères isolées allocataires du revenu minimum d'insertion ont une probabilité d'être également en activité rémunérée de 15 % supérieure à celle des allocataires (des deux sexes) vivant seuls (Lorgnet *et alii*, 2004). En 1998, déjà, les allocataires du revenu minimum d'insertion qui exerçaient une activité rémunérée avaient plus souvent que les autres des enfants à charge, et étaient plus souvent des parents isolés : c'était le cas de 20 % d'entre eux (Amira et Canceill, 1999). 11 % des allocataires du revenu minimum d'insertion qui, en 1998, cumulaient emploi et allocation à taux partiel travaillaient dans le secteur des services aux particuliers (emplois de maison ; Afsa et Guillemot, 1999).

Synthèse

Les femmes allocataires de *minima* sociaux se distinguent assez peu des autres femmes en situation de pauvreté et d'instabilité financière (ne serait-ce que parce que ce sont souvent les mêmes femmes), à l'exception d'un point capital : elles sont, c'est une évidence mais elle est importante, plus éloignées de l'emploi, notamment de l'emploi stable et non précaire.

Ainsi en 2003, seules 15 à 20 % des mères isolées allocataires de l'API ou du RMI en décembre 2001 étaient sorties de ces prestations par l'emploi. Quant aux femmes allocataires de l'ASS, elles sortent systématiquement moins souvent de l'allocation par l'emploi que les hommes.

(26) Il s'agit de taux issus du fichier de tous les allocataires de l'API, limités au dispositif à l'intéressement proprement dit. Sur une population échantillonnée (enquête DREES 2003), Anne Belleville-Pla (2004a) conclut à 13 % d'allocataires de l'allocation de parent isolé (longue et courte) cumulant l'allocation et une activité rémunérée (en intéressement ou pas).

(27) Même remarque que précédemment sur l'explication de cette différence de taux, outre le fait qu'il ne s'agit pas des mêmes périodes.

(28) Voir définition en encadré IX. 1.

Toutefois, les femmes bénéficiaires de *minima* qui ont des enfants sortis du jeune âge ont tendance à cumuler plus souvent que les autres allocataires de *minima* sociaux des deux sexes une activité rémunérée avec le minimum social qu'elles perçoivent. Ceci démontre peut-être *a contrario* l'effet désincitatif du faible gain financier à la reprise d'un emploi si celle-ci s'accompagne de la perte des prestations sociales, au regard de la faiblesse des revenus d'activité à temps plein qu'elles sont susceptibles de percevoir en reprenant un emploi ; en effet, ce faible gain potentiel les inciterait, car elles y sont financièrement intéressées plus que les autres catégories d'allocataires en raison des charges qui pèsent sur elles, à sortir de cette « trappe à inactivité » par le cumul emploi-prestations, permis par les dispositifs d'intéressement. Le risque de telles mesures, toutefois, est le maintien des allocataires dans ce qu'on a pu appeler les « trappes à bas salaires ». Ceci nécessite des correctifs aux dispositifs, dont les pistes ne sont qu'esquissées (*infra*).

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

Les politiques publiques doivent prendre en considération les spécificités des femmes bénéficiaires de *minima* sociaux, ce qui signifie qu'elles doivent tenir compte de ce qui les tient éloignées du marché de l'emploi : la faiblesse de leur qualification professionnelle, les problèmes de garde d'enfant et dans une moindre mesure, de transport et de santé. Les pistes d'action résident donc dans des mesures de formation, d'insertion, et d'amélioration de leurs conditions de vie. Dans une grande mesure, elles recourent celles qui ont été formulées à l'égard des femmes chefs de famille monoparentale.

- Étant donné le besoin important de formation des femmes allocataires de *minima* sociaux, un financement de ces formations (en alternance, validation des acquis de l'expérience/VAE, ou classiques) permettrait à celles-ci de reprendre des études. La garde des enfants devrait être assurée à coût nul pendant cette période.
- Les sorties de *minima* des femmes se font plus que pour les hommes en contrats aidés (voir *supra*). Toutefois, il est impératif que ce type de mesures s'accompagne systématiquement d'une formation débouchant sur un diplôme ou une VAE.
- Le cumul à 100 % des *minima* sociaux avec un emploi pendant au moins 12 mois devrait être étudiée. Actuellement, cette période est limitée à six mois. Au terme de cette période, le montant du cumul diminue : il est de 50 % du revenu d'activité (la moitié de ce qui est gagné est imputé sur le montant de l'allocation). Ainsi une mère seule au RMI avec un enfant (638 euros par mois), qui gagne à temps plein 920 euros par mois (soit environ un SMIC net), verra son RMI amputé de 460 euros : son gain financier à la

reprise du travail est de 460 euros. Or l'activité professionnelle occasionne systématiquement des frais, qui sont d'ailleurs plus élevés pour les familles monoparentales en proportion de leur budget, et qui doivent pouvoir être assumés (par exemple, les frais d'achat et/ou d'entretien d'un véhicule si celui-ci est nécessaire).

- Les femmes allocataires de *minima* sociaux avec enfants à charge doivent avoir accès aux moyens de transport. Il faut encourager celles qui veulent accroître leur mobilité, en permettant systématiquement à celles qui ne vivent pas en agglomération urbaine et qui le souhaitent de passer le permis automobile (à prévoir dans les crédits d'insertion des départements). Ceci pourrait faire l'objet du contrat d'insertion du RMI, mais devrait également être proposé aux allocataires de l'API et de l'ASS.
- Une obligation de mise à disposition de places en crèche pour les mères allocataires inscrites à l'ANPE doit être prévue, à mi-temps ou à temps complet, de façon à ce qu'elles puissent effectivement chercher un emploi. À défaut de places en crèche, la garde par une assistante maternelle devrait être possible à coût nul. Il doit en être de même pour les femmes allocataires de *minima* sociaux suivant une formation.
- En raison du nombre croissant de ménages à faible nombre d'individus (augmentation du nombre de célibataires, ruptures familiales, allongement de l'espérance de vie), la demande de logements ne peut que croître dans les années à venir. Les ménages pauvres sont durement touchés par la crise du logement. La prise en compte des besoins des ménages à bas revenus, notamment en cas de monoparentalité, est, dans ce contexte, plus que jamais une nécessité.
- La connaissance du revenu des ménages, et notamment des ménages pauvres et des allocataires de *minima* sociaux devrait être améliorée, afin de pouvoir appréhender leurs frais de logement. Actuellement, faute d'une telle connaissance, leurs niveaux de vie (revenu réellement disponible) sont surévalués.

Encadrés, tableaux et graphiques

Tableau IX.1 - Nombre et taux d'individus pauvres par âge en 2001

	Femmes		Hommes	
	Nombre (en milliers)	Taux (en %)	Nombre (en milliers)	Taux (en %)
Moins de 18 ans	514	7,8	533	7,7
18 à 29 ans	343	8,1	289	6,7
30 à 49 ans	523	6,1	462	5,5
50 à 59 ans	233	6,3	234	6,5
60 à 74 ans	135	3,3	118	3,3
75 ans ou plus	137	5,4	34	2,2
Ensemble	1 886	6,3	1 670	5,9

Champ : individus des ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Note : âge au 31 décembre de l'année de revenu.

Source : INSEE-DGI, enquête revenus fiscaux 2001.

Tableau IX.2 - Évolution du nombre de bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) de 1995 à 2003 (en milliers)

	1995		2000		2003	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AAH métropole	286	267	322	329	352	352

Champ : prestations versées par la CAF, France métropolitaine.

Source : CNAF, données au 31 décembre 1995 et 2000, au 30 juin 2003.

Tableau IX.3 - Bénéficiaires de l'API selon le nombre d'enfants à charge et le statut matrimonial, France métropolitaine, 30 juin 2004

	Grossesse en cours ¹	Pas de grossesse		Total
		Avec enfant	Sans enfant	
		De moins de 3 ans		
Célibataire	15 830	86 950	13 602	116 382
Veuf[ve]	72	650	1 019	1 741
Divorcé[e]	773	5 261	1 859	7 893
Séparé[e] ou abandonné[e]	2 665	22 464	19 597	44 726
Autres	419	1 884	876	3 179
Total	19 759	117 209	36 953	173 921

1. avec ou sans enfant de moins de 3 ans.

2. conjoint incarcéré ou déclaré absent.

Source : CNAF, fichier FILEAS au 30 juin 2004.

Tableau IX.4 – Âge de l’allocataire pour les familles monoparentales bénéficiaires de l’API ou du RMI (en %)

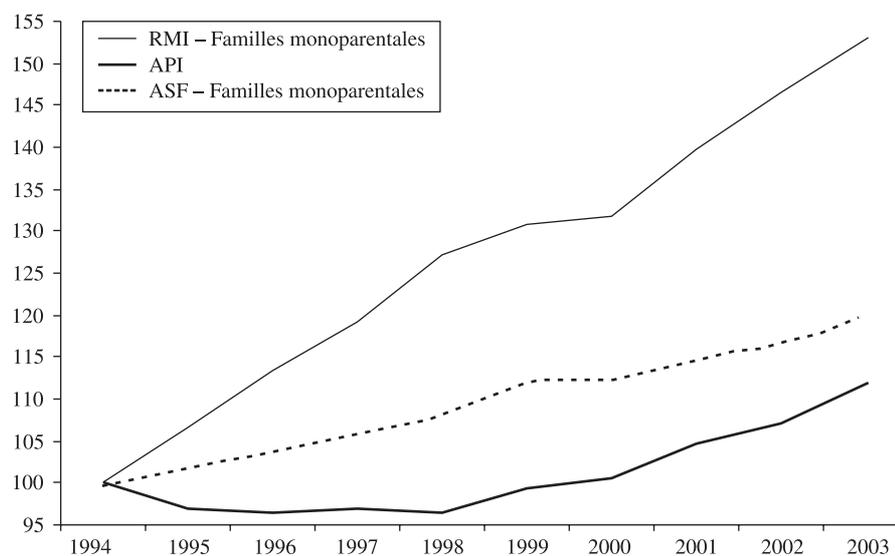
	API – femmes enceintes ou présence d’un enfant de moins de 3 ans		API – autres cas		RMI	
	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)	Effectifs (milliers)	Proportion (%)
Moins de 20 ans	17,3	11,5	0,8	2,2	2,4	0,9
20-29 ans	88,4	59,0	8,2	21,9	55,9	21,5
30-39 ans	38,9	25,9	17,0	45,1	91,3	35,1
40-49 ans	5,3	3,5	9,8	26,0	84,0	32,3
50 ans et plus	0,1	-	1,8	4,8	26,3	10,1
Total	149,9	100,0	37,6	100,0	259,9	100,0

Lecture : 59 % des allocataires de l’allocation de parent isolé longue sont âgées de 20 à 29 ans.

Source : CNAF-DSER, FILEAS, décembre 2003.

Graphique IX.1 – Évolution du nombre de familles monoparentales allocataires de l’allocation de parent isolé et du revenu minimum d’insertion 1994-2003

Bénéficiaires Caf au 31 décembre – base 100 en 1994



Source : CNAF-DSER.

Tableau IX.5 – Familles monoparentales allocataires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé : nombre d'enfants à charge selon la prestation au 31 décembre 2003 (en %)

	API – femmes enceintes ou présence d'un enfant de moins de 3 ans	API – autres cas	RMI – familles monoparentales
0 enfant (grossesse)	6,6	-	-
1 enfant	49,8	42,1	53,8
2 enfants	25,1	34,6	28,9
3 enfants	11,4	16,2	11,7
4 enfants	4,5	5,4	4,0
5 enfants et plus	2,6	1,8	1,7

Source : CNAF-DSER, fichier FILEAS, 31 décembre 2003.

Tableau IX.6 – Les bénéficiaires du RMI selon la situation familiale : évolution du 31-12-1993 au 30-6-2003

Situation familiale	France métropolitaine en milliers	
	1993	2003
Couples :	143	162
– sans personne à charge	32	35
– avec 1 personne à charge	37	39
– avec 2 personnes à charge	33	37
– avec 3 personnes à charge	20	26
– avec 4 personnes à charge ou plus	20	25
Familles monoparentales	138	232
<i>Femme :</i>		
– avec 1 personne à charge	76	112
– avec 2 personnes à charge	36	63
– avec 3 personnes à charge ou plus	18	42
<i>Homme :</i>		
– avec 1 personne à charge	5	10
– avec 2 personnes à charge ou plus	3	6
Personnes seules ¹	396	553
Femme seule	137	196
Homme seul	260	357
Total	678	946

Champ : prestations versées par la CAF, France métropolitaine.

1. sans conjoint et sans personne à charge.

Source : CNAF, fichier FILEAS, données au 31 décembre 1993 et au 30 juin 2003.

Tableau IX.7 – Bénéficiaires du RMI selon l'âge et la situation familiale au 30 juin 2003

Âge de l'allocataire	Homme seul	Femme seule	Couples seuls	Isolés 1 ou 2 pers.	Couples 1 ou 2 pers.	Isolés 3 pers. et +	Couples 3 pers. et +	Total
Moins de 25 ans	35	459	2 064	10 682	12 756	287	1 578	27 861
de 25 à 29 ans	79 956	43 130	5 744	24 824	12 157	2 884	5 728	174 423
de 30 à 34 ans	66 679	27 277	3 723	32 580	12 228	8 387	10 249	161 123
de 35 à 39 ans	52 858	18 970	2 575	32 028	9 931	11 657	11 496	139 515
de 40 à 44 ans	43 621	17 269	2 400	31 762	8 625	10 640	9 057	123 374
de 45 à 49 ans	39 828	22 020	3 693	28 590	8 149	6 523	5 938	114 741
de 50 à 54 ans	35 772	28 543	5 744	19 005	6 904	2 580	3 658	102 206
de 55 à 59 ans	26 618	24 767	5 566	7 202	4 114	647	1 850	70 764
de 60 à 64 ans	9 360	10 453	2 345	1 380	1 477	109	625	25 749
65 ans et plus	1 858	3 016	688	164	337	9	127	6 199
Âge non connu	39	34	4	28	11	12	2	130
Total	356 624	195 938	34 546	188 245	76 689	43 735	50 308	946 085

Source : CNAF, fichier FILEAS.

Tableau IX.8 – Répartition par sexe et état matrimonial des titulaires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse, classés selon l'âge. Situation au 31-12-2002 (en %)

Âge	Isolés			Mariés			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
60-64 ans	28,2	39,3	67,5	24,0	8,4	32,4	52,3	47,7	100
65-69 ans	21,4	37,7	59,1	30,7	10,2	40,9	52,1	47,9	100
70-74 ans	18,2	41,5	59,7	28,4	11,8	40,2	46,7	53,3	100
75-79 ans	15,0	47,5	62,5	25,7	11,8	37,5	40,7	59,3	100
80-84 ans	11,4	58,2	69,6	18,8	11,5	30,3	30,2	69,8	100
85-89 ans	8,6	68,6	77,2	12,7	10,1	22,8	21,3	78,7	100
90 et +	7,1	78,9	86,0	5,9	8,1	14,0	13,0	87,0	100
Ensemble	15,7	51,9	67,6	21,9	10,5	32,4	37,6	62,4	100
<i>Effectifs</i>	<i>92 313</i>	<i>305 463</i>	<i>397 776</i>	<i>129 017</i>	<i>61 953</i>	<i>190 970</i>	<i>221 330</i>	<i>367 416</i>	<i>588 746</i>

Lecture : les femmes isolées représentent 39,3 % des allocataires de 60 à 64 ans. Les femmes isolées représentent 51,9 % de tous les allocataires.

Source : ministère de la Santé et de la Protection sociale, DREES, enquête annuelle sur les allocataires du minimum vieillesse, 2002.

Tableau IX.9 – Situation vis-à-vis du logement des familles monoparentales bénéficiaires de l'API ou du RMI en décembre 2003 (en %)

	API – femmes enceintes ou présence d'un enfant de moins de 3 ans	API – autres cas	RMI
Hébergement à titre onéreux avec aide au logement	58,7	67,8	75,0
Hébergement à titre onéreux sans aide au logement	8,0	8,2	3,5
Hébergement à titre gratuit ou propriétaire sans charge de remboursement	33,3	24,0	21,5

Source : CNAF-DSER, champ allocataires des CAF, fichier FILEAS, décembre 2003.

Tableau IX.10 – Population allocataire CAF à bas revenus au 30 juin 2000 (revenu par unité de consommation inférieur ou égal à 621 euros courants), par type de prestations perçues (en %)

Répartition selon la structure familiale	Minima sociaux CAF (AAH, API, RMI)	Autres prestations CAF
Isolés hommes sans enfant	35,7	18,6
Isolés femmes sans enfant	22,6	18,2
Isolés avec 1 enfant	14,4	9,8
Isolés avec 2 enfants	7,2	7,4
Isolés avec 3 enfants	2,8	2,7
Isolés avec 4 enfants et	1,4	1,3
Couples sans enfant	4,1	9,5
Couples avec 1 enfant	4,0	8,5
Couples avec 2 enfants	3,6	13,0
Couples avec 3 enfants	2,3	6,3
Couples avec 4 enfants et +	2,1	4,8

Lecture : les femmes isolées sans enfant représentent 22,6 % de la population allocataire à bas revenus titulaire d'un minimum social, et 18,2 % de la population allocataire bénéficiaire d'une autre prestation CAF (dans ce cas précis, ce ne peut être que des prestations logement).

Nota : les enfants considérés sont ceux à charge au sens des prestations familiales, soit jusqu'à 20 ans.

Source : CNAF, DSER, Perspicaf/CNAF.

Encadré IX.1 – Les minima sociaux en France

On appelle « minima sociaux » des prestations sociales non contributives, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisations, attribuées sous condition de ressources en vue d'assurer à l'individu et à sa famille un revenu minimum. Nous n'avons retenu que les minima légaux, ce qui exclut les aides sociales facultatives servies par les collectivités locales, ainsi ceux résultant de conventions collectives (tels que ceux des régimes complémentaires de retraite). Les minima sociaux français sont caractérisés par leur diversité à l'égard de plusieurs critères d'appréciations (publics, conditions d'ouverture du droit et modes de calcul du droit, cumuls éventuels avec un revenu d'activité, durées de perception). Cette diversité tient à leur construction progressive (à l'exception du revenu minimum d'insertion) en complément et dans la logique d'un dispositif assurantiel d'un risque spécifique. « Les règles régissant chacun des minima se définissent donc comme un compromis entre les caractéristiques du risque particulier et la mise en jeu de conditions de ressources. » (CERCS, 1998)

Depuis la création en 1930 de la pension d'invalidité, jusqu'au revenu minimum d'insertion institué en 1988, de nombreux dispositifs assurant des ressources minimales à des populations spécifiques ont été mis en place. Le système légal de protection sociale français comprend neuf minima :

- le minimum vieillesse ;*
- le minimum invalidité ;*
- l'allocation aux adultes handicapés ;*
- l'allocation de parent isolé ;*
- l'allocation d'assurance veuvage ;*
- l'allocation d'insertion ;*
- l'allocation de solidarité spécifique ;*
- le revenu minimum d'insertion.*
- l'allocation équivalent retraite.*

« Intéressement » des minima sociaux : depuis quelques années, le revenu minimum d'insertion et l'allocation de solidarité spécifique, puis l'allocation de parent isolé, ont fait l'objet d'une mesure d'intéressement, c'est-à-dire qu'ils peuvent être cumulés avec un revenu d'activité pendant six mois à taux plein, suivis de six mois pendant lesquels 50 % des revenus salariés perçus sont déduits du montant de l'allocation. Les modalités d'intéressement sont différentes en cas de reprise d'activité via un CES ou par création d'entreprise (ACCRE) ou travail indépendant.

Encadré IX.2 – Les conditions d’attribution et de calcul des minima sociaux ¹

Allocation de parent isolé « longue » et « courte »

Cette prestation est versée aux femmes qui vivent sans conjoint, enceintes ou avec des enfants à charge. Sa durée de perception est de trois ans au plus, et prend fin au trois ans du benjamin (allocation de parent isolé longue). Lorsque les enfants à charge sont âgés de trois ans ou plus, elle est attribuée pour une durée d’un an maximum (allocation de parent isolé courte). Il s’agit d’un minimum social dans son fonctionnement, mais elle appartient aux prestations familiales du point de vue de son financement. Cette prestation fonctionne comme un maximum social, c’est-à-dire que son mode de calcul est différentiel : toutes les prestations sociales (hors aides au logement et prestations de garde d’enfant) et les autres revenus (hors revenus d’activité « intéressée »), diminuent d’autant le montant de l’allocation de parent isolé. Son montant mensuel varie selon le nombre d’enfants à charge : en 2004, il est de 530 euros pour une femme enceinte sans enfant, de 707 euros avec un enfant ; chaque enfant en plus détermine une augmentation de la prestation de 176 euros. Depuis quelques années, lorsqu’une aide au logement est perçue, ou que l’allocataire allocation de parent isolé est hébergée gratuitement, le montant de l’allocation de parent isolé est diminuée d’un « forfait logement » allant de 48 euros mensuels à 120 euros selon le nombre de personnes à charge).

Revenu minimum d’insertion

L’attribution et le calcul de cette prestation étant familialisés, nous ne pouvons décrire dans ce chapitre que les revenus des femmes isolées (avec ou sans enfants à charge) allocataires du revenu minimum d’insertion. Il s’agit d’une prestation différentielle : les règles d’imputation des autres revenus et du « forfait logement » sont à peu près les mêmes que pour l’allocation de parent isolé (voir supra). Toutefois, depuis 1999, les majorations pour âge des enfants (plus de 11 ans : 31 euros mensuels, plus de 16 ans : 56 euros mensuels) habituellement versées avec les allocations familiales (donc aux familles de deux enfants et plus) sont cumulables avec le revenu minimum d’insertion. Le montant mensuel varie en fonction du nombre de personnes à charge : en 2004, pour un allocataire célibataire, hors majoration pour âge des enfants, il est de 417 euros sans personne à charge, de 627 euros avec une personne à charge, de 752 euros avec deux personnes à charge, et de 167 euros par personne en plus.

Allocation pour adulte handicapé

Cette allocation est accordée à toute personne de plus de vingt ans déclarée handicapée par une commission (COTOREP), c'est-à-dire soit invalide à plus de 80 %, soit jugée dans l'impossibilité de se procurer un emploi compte tenu de son handicap (article 35-2). Depuis le 1^{er} juillet 2004, le plafond de ressources est de 7 102 euros pour une personne seule, de 14 205 euros pour un couple, et majoré de 3 551 euros par enfant à charge. Le montant mensuel de l'AAH au taux normal est de 588 euros par mois depuis le 1^{er} janvier 2004. Si les ressources prises en compte, ajoutées au montant annuel de l'AAH, dépassent le plafond applicable, l'allocation est réduite à due concurrence (allocation à taux de perception réduit) : la réduction du taux de perception ne dépend donc que des ressources de la personnes et non de son taux d'incapacité. Le complément d'AAH permet aux personnes handicapées, qui ont fait le choix de vivre dans un logement indépendant, de faire face à des dépenses supplémentaires, du fait des aménagements que cela implique. Ces personnes doivent avoir un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 %. Son montant est fixé à 16 % du montant mensuel de l'allocation aux adultes handicapés, soit 94 euros depuis le 1^{er} janvier 2004.

Allocation de solidarité spécifique

Minimum social du régime de solidarité de l'UNEDIC. Il est attribué lorsqu'un allocataire des ASSEDIC ou du régime d'assurance chômage du secteur public cesse d'être indemnisé, sous conditions de ressources et d'activité antérieure. Depuis 1997, le plafond de ressources du foyer est de 110 fois le montant journalier de l'allocation, et la période d'activité salariée à justifier est de cinq ans d'activité dans les dix ans précédant la fin du contrat de travail, les périodes de chômage indemnisé ne comptant plus pour l'ouverture du droit. L'allocation journalière est au plus de 13,36 euros, au 1^{er} janvier 2002 (soit approximativement 400 euros par mois). L'allocation peut être majorée de 175 euros par mois au-delà de 55 ans, dans certaines conditions d'activité antérieure. L'ASS est accordée pour une durée de six mois et, jusqu'en 2003, était renouvelée de six mois en six mois tant que les conditions de ressources et de demande d'emploi sont remplies. Depuis 2003, sa durée de perception est limitée. Après 55 ans, les allocataires peuvent être dispensés de recherche d'emploi. Depuis le 8 avril 2002, l'allocation équivalent retraite (AER) garantit un minimum de ressources de 877 euros par mois aux allocataires de l'ASS, allocataires du RMI et demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) de moins de 60 ans ayant cotisé pendant 160 trimestres au régime d'assurance vieillesse.

Allocation supplémentaire du minimum vieillesse

Allocation différentielle à trois étages versée aux personnes de plus de 65 ans (sauf exception). Les ressources annuelles, allocation comprise, doivent en 2004 être inférieures à : 7 368 euros pour une personne seule, à 12 905 euros pour un ménage. Le « minimum vieillesse » comprend une retraite contributive (ou à défaut une allocation non contributive), un complément éventuel, et enfin une allocation supplémentaire dite du minimum vieillesse. Le minimum vieillesse est égal au montant total : minimum des pensions + allocation supplémentaire du minimum vieillesse. Depuis le 1^{er} janvier 2005, il s'élève à 7 194 euros par an pour une personne seule, 12 905,40 euros par an pour un couple.

(1) Seuls sont décrits les minima dont il est question dans ce chapitre. Nous avons notamment dû exclure l'allocation d'insertion, faute de données suffisantes sur les conditions de vie des bénéficiaires, en majorité réfugiés ou demandeurs d'asile : ils sont plus souvent masculins, mais le nombre de femmes seules ou en couple est en proportion croissante.

Tableau IX.11 - Montant moyens des revenus des bénéficiaires féminins et masculins du RMI vivant sans conjoint (« isolé[e] ») en juin 2004 (en euros)

Type de famille	RMI	Aides au logement	Autres prestations	Montant des autres revenus pris en compte ¹	Total des revenus
Femme isolée :					
- sans personne	342	54	-	26	422
- 1 personne	332	128	159	197	816
- 2 personnes	324	169	283	307	1 083
- 3 personnes ou plus	340	210	608	568	1 726
Homme isolé :					
- sans personne	356	24	-	12	392
- 1 personne	417	77	90	114	698
- 2 personnes ou plus	418	109	361	357	1 245

1. Il s'agit des montants de revenus imputés pour le calcul de la prestation, *i.e.* les revenus d'activité, de chômage, d'indemnités journalières, les pensions ou rentes, les prestations familiales y compris l'allocation d'adulte handicapé et son complément.

Source : CNAF-DSER, 30-6-2004.

Tableau IX.12 – Répartition des allocataires CAF monoparents selon le statut d'activité au 31 décembre 2001

	Effectifs	%
Monoparents	1 292 482	
Parent avec emploi :	745 862	57,7
– avec enfant de moins de 3 ans	77 547	6,0
– avec 2 enfants ou plus ¹	328 155	25,4
Parent au chômage :	203 492	15,7
– avec enfant de moins de 3 ans	39 166	3,0
– avec 2 enfants ou plus ¹	85 053	6,6
Parent inactif :	343 128	26,5
– avec enfant de moins de 3 ans	114 692	8,9
– avec 2 enfants ou plus ¹	185 925	14,4
– dont femmes	1 197 504	92,7

1. Il s'agit des enfants âgés de vingt ans au plus.

Source : CNAF, DSER, Perspicaf/CNAF.

Tableau IX.13 – Les allocataires du RMI en décembre 2001 vivant en familles monoparentales Situation familiale et sortie de la prestation au 1^{er} trimestre 2003 (en %)

	Familles monoparentales	Couple	Ensemble
Encore au RMI	69	5	75
Sortie du RMI	22	3	25
Ensemble	92	8	100

Lecture : sur cent allocataires du RMI vivant en familles monoparentales en décembre 2001, huit se sont mis en couple à la date de l'enquête. Parmi ces couples, cinq bénéficient encore du RMI.

Source : DREES, enquête auprès des bénéficiaires de *minima* sociaux.

Tableau IX.14 – Les allocataires de l'API en décembre 2001. Situation familiale et sortie de la prestation au 1^{er} trimestre 2003 (en %)

	Familles monoparentales	Couple	Ensemble
Encore à l'API	55	4	59
Sortie de l'API	28	13	41
Ensemble	83	17	100

Lecture : sur cent allocataires de l'API, dix-sept se sont mis en couple entre décembre 2001 et la date de l'enquête. Parmi ces couples, quatre bénéficient encore de l'API.

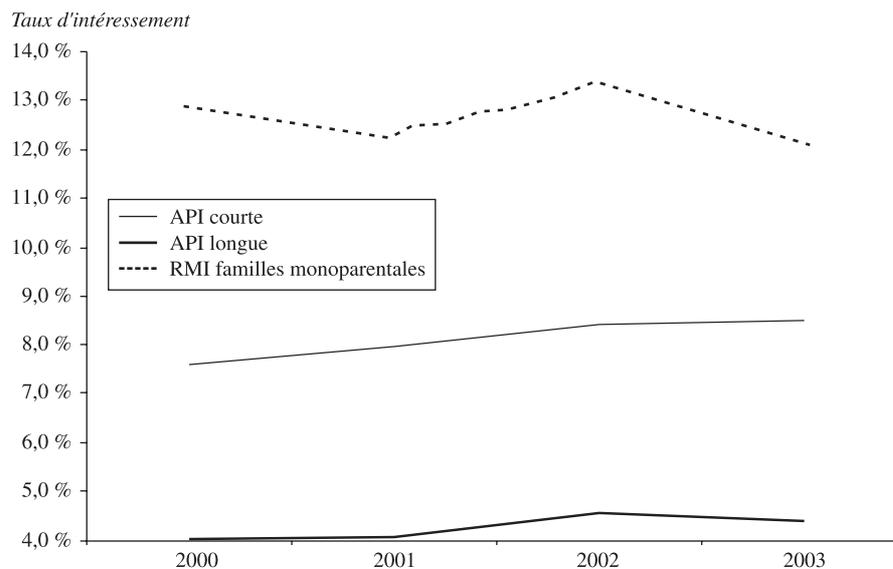
Source : DREES, enquête auprès des bénéficiaires de *minima* sociaux.

Tableau IX.15 – Revenu minimum d’insertion et allocation de parent isolé : proportion de bénéficiaires d’une mesure d’intéressement à la reprise d’une activité rémunérée au 31 décembre 2003 (en %)

	Proportion en intéressement
API – femmes enceintes ou présence d’un enfant de moins de 3 ans	4,4
API – autres cas	8,5
RMI – familles monoparentales	12,5
RMI – autres cas	12,0

Source : CNAF, DSER.

Graphique IX.2 – Évolution du taux d’intéressement à la reprise d’activité rémunérée des allocataires du RMI et de l’API



Source : CNAF-DSER.

La précarité extrême : les femmes sans domicile

Quelques études et enquêtes quantitatives et qualitatives, ainsi que des monographies, permettent de mieux connaître les caractéristiques de femmes sans domicile fixe. L'une d'entre elles porte spécifiquement sur les femmes sans domicile. La mission a rencontré Sylvie Célérier, chercheuse à l'Université d'Evry, qui a réalisé cette enquête qualitative auprès des femmes accueillies par les services du SAMU social (Célérier, 2003). La mission a également auditionné Danielle Huèges, fondatrice en 1995 d'une association parisienne d'accueil des personnes sans domicile, Le « Cœur des Haltes ».

Un tiers des sans domicile, en 2001, étaient des femmes

Toutes les études insistent sur l'hétérogénéité des caractéristiques des personnes sans domicile, et sur la grande diversité des estimations statistiques, ne serait-ce qu'en raison des définitions retenues, qui sont variables. D'ailleurs, les études sur le sujet convergent pour constater que plus qu'à une bataille du chiffre, impossible à gagner, il convient de s'intéresser aux trajectoires des personnes et aux politiques de prise en charge (Damon, 2002). Toutefois, pour les besoins de la description, nous devons tenter de dresser un tableau rapide de leurs caractéristiques communes.

Au cours d'une semaine de janvier 2001, parmi les personnes ayant fréquenté au moins une fois soit un service de distribution de repas chauds, soit un service d'hébergement d'urgence, 63 500 étaient privées d'un domicile personnel et 16 000 enfants de moins de 18 ans les accompagnaient. Parmi ces personnes, un tiers vit dans l'agglomération parisienne. Ceci ne permet pas d'évaluer la totalité des personnes mal logées. En effet, d'après le recensement de 1999, 221 846 personnes vivaient en habitation mobile, chambre d'hôtel, construction provisoire ou habitat de fortune. Par ailleurs, le nombre de personnes de 17 à 60 ans en situation d'hébergement contraint dans un logement, sans être descendant ni ascendant de la personne de référence du ménage, a été estimé à 80 000 en 1996-97. Enfin, on ne connaît pas le nombre de personnes vivant dans un logement sans titre d'occupation (*squatters*) (Brousse *et alii*, 2002a).

Des conditions d'hébergement relativement meilleures que celles des hommes

Un tiers (37 %) des sans domicile usagers de services d'aide sont des femmes (Brousse *et alii*, 2002b), ce qui place apparemment la France dans la moyenne européenne (Edgar et Doherty, 2001). On sait que les femmes ne dorment pratiquement jamais dans la rue, car les institutions d'hébergement sont plus tournées vers les femmes et les jeunes : parmi les sans domicile usagers de services d'aide occupant un lieu non prévu pour l'habitation (rue ou abri de fortune), seuls 7 % sont des femmes. Les femmes, même sans enfants, ont des conditions d'hébergement moins précaires que les hommes. Ainsi, les femmes représentent 57 % des sans domicile usagers de services d'aide hébergés dans des logements aidés, mais seulement 10 % des sans domicile hébergés dans des accueils d'urgence avec départ le matin. Seuls 14 % des personnes sans domicile usagers de services d'aide sont en couple. (Brousse *et alii*, 2002b).

Notons, pour introduire le propos des personnes auditionnées par la mission (voir *infra*), que les structures collectives d'hébergement d'urgence de l'agglomération parisienne accueillent plus de femmes que dans les autres agglomérations (elles représentent 14 % de la population des centres à départ le matin et 42 % des centres sans départ obligatoire le matin, contre respectivement 7 % et 29 % dans les autres villes). Par ailleurs, les conditions de logement des sans domicile sont beaucoup plus difficiles dans l'agglomération parisienne qu'en province : plus de personnes dorment dans un lieu non prévu pour l'habitation (rue, abri de fortune). En province, les personnes sans domicile ayant dormi dans un tel lieu sont presque exclusivement des hommes : ce n'est pas le cas en région parisienne, où la part des femmes ayant dormi dans un lieu non prévu pour l'habitation, quoique bien inférieure à celle des hommes, n'est pas négligeable (Debras et Olivier, 2002).

Une mauvaise santé physique et mentale, et un recours aux soins insuffisant

16 % des personnes sans domicile usagers de services d'aide s'estiment en mauvaise santé, contre 3 % des personnes ayant un logement personnel. 65 % déclarent une maladie chronique ou grave, contre 32 % des personnes ayant un logement personnel. Le trouble physique le plus fréquemment déclaré par les femmes est la migraine. 30 % des femmes sont atteintes de migraines, soit quatre fois plus que les femmes ayant un domicile. Trois sans domicile sur dix se plaignent de graves troubles du sommeil. Un quart des sans domicile souffre de dépressions. Plus le temps

passé dans la rue au cours de la vie est long, plus fréquents sont les troubles physiques et psychologiques. La fréquentation des médecins est à peu près similaire à ce qu'elle est pour l'ensemble de la population, alors que les maladies et troubles sont plus fréquents chez les sans domicile ; cette sous-consommation est particulièrement marquée en matière de soins dentaires et ophtalmologiques (De la Rochère, 2003a).

Des revenus infimes, un éloignement massif de l'emploi

On note un fort taux d'endettement (43 % des personnes) et un fort taux de créances (30 %). Leur revenu médian est de 380 euros pour les personnes seules, mais un quart d'entre elles perçoivent moins de 180 euros et un quart plus de 580 euros (Brousse, De la Rochère et Massé, 2002b).

Un tiers des sans domicile usagers de services d'aide enquêtés en 2001 n'a jamais travaillé régulièrement, 10 % ont des activités seulement saisonnières, et plus de la moitié a travaillé ou travaille encore régulièrement. Les sans domicile usagers de services d'aide de l'agglomération parisienne déclarent plus souvent que ceux des autres villes avoir une activité professionnelle (Debras et Olivier, 2002). 71 % des sans domicile usagers de services d'aide enquêtés se déclarent sans emploi en 2001 : parmi eux, 41 % sont au chômage, 22 % sont inactifs et 8 % ne sont pas autorisés à travailler (étrangers ; mais ce chiffre est sous-évalué car l'enquête de 2001 ne portait que sur les sans domicile francophones). Parmi les sans domicile au chômage, 21 % ne recherchent pas d'emploi, et parmi eux les femmes citent les contraintes familiales comme première explication. 36 % des sans domicile recherchent un emploi. Parmi ceux qui sont demandeurs d'emploi, six sur dix disent avoir été limités par des contraintes financières, et sept sur dix par des contraintes à la fois financières et matérielles (garde d'enfants, papiers...). Parmi les 29 % qui travaillent, il s'agit neuf fois sur dix d'emplois d'ouvriers et d'employés. Pour les femmes, les professions les plus courantes sont celles des services directs aux personnes (femmes de ménage, serveuses dans la restauration). Seuls 33 % des personnes sans domicile usagers de services d'aide employés dans une entreprise ou une administration sont en contrat à durée indéterminée. Les personnes sans domicile usagères de services d'aide travaillent en moyenne 32 heures par semaine, mais cela recouvre de fortes disparités (De la Rochère, 2003b).

Audition de Danielle Huèges directrice de l'association Le « Cœur des haltes »

Cette association trouve son origine dans la situation des sans domicile de la gare de Lyon et de la station de RER Châtelet : de plus en plus de jeunes femmes y vivaient. En 1993, Xavier Emmanuelli et Danielle Huèges commencent une étude sur ces femmes, et réalisent que seules les femmes victimes de violences conjugales et les mères pouvaient trouver un accueil dans des lieux d'hébergement d'urgence : il n'y avait rien à Paris pour les femmes seules. L'association « Cœur des haltes », créée en 1995, s'occupe d'hébergement, de réinsertion, et réalise également des tournées de maraude. Le « Cœur des haltes » accueille environ 1 500 personnes par jour, et environ 20 % sont des femmes. Danielle Huèges cite une estimation portant à environ 8 000 le nombre de femmes sans domicile à Paris *intra muros*, dont plus de 1 000 vivant dans la rue.

Il faut savoir que contrairement aux hommes, les femmes à la rue font rarement l'objet d'un signalement au 115, sauf si elles sont accompagnées d'enfants. En effet, elles sauvent plus souvent les apparences que les hommes, donc sont plus « invisibles » dans l'espace public.

Danielle Huèges distingue six catégories de femmes parmi celles qu'accueille son association.

- La première catégorie est constituée de femmes assez jeunes, françaises, qui ont connu une enfance et une adolescence très dures. Leur demande de reconnaissance sociale et affective est très forte car elles ont manqué d'amour et de stabilité affective dans leur enfance. Elles ont plus souvent des enfants à charge que les autres femmes accueillies. Les enfants représentent en effet pour elles une source d'affection et un vecteur de reconnaissance sociale. À la naissance de l'enfant, aucun suivi médico-psychologique ne peut être assuré car elles n'ont pas de logement : elles sont alors logées en centre maternel, dans lequel le père ne peut être accueilli. À la sortie du centre, les foyers ne prennent que rarement les femmes avec enfants à charge.

- Les femmes immigrées, africaines le plus souvent (Afrique noire et Maghreb), forment une seconde catégorie : elles sont fréquemment venues rejoindre leurs enfants ou leur époux, parfois pour des problèmes de santé avec un visa sanitaire, puis ont été mises à la porte. Elles sont généralement en situation irrégulière (voir chapitre V). Elles sont en très grande errance, avec des pathologies psychiatriques légères : l'errance est aggravée par l'exil. L'association tente de faire de la médiation auprès des familles en France, mais cela aboutit rarement. Celles-ci ont en effet intégré les comportements individualistes occidentaux et rejettent certains ascendants perçus comme des fardeaux. D'autres femmes viennent de pays en guerre : elles sont en grande souffrance psychologique. Les femmes victimes de violences conjugales ne sont donc pas les seules femmes victimes de violence. Danielle Huèges met à cet égard en garde contre la tendance à n'accepter en CHRS que les femmes ayant subi des violences conjugales.

- Troisième catégorie : des mères isolées qui ne savent pas utiliser les services sociaux pour échapper à la rue. Il y a là une sorte d'« effet Matthieu » : les femmes qui en ont le plus besoin n'ont pas accès à des droits fondamentaux. Il n'existe à Paris qu'un seul accueil d'urgence pour familles monoparentales, celui du « Cœur des haltes ».

- La quatrième catégorie est constituée de femmes seules, plus âgées, qui n'ont jamais ou rarement travaillé, et qui ont encore généralement un hébergement personnel, familial ou amical. Elles sont inscrites à l'ANPE, qui leur a proposé un « accompagnement social d'insertion » et les a envoyées au « Cœur des haltes ». Environ 340 femmes sont actuellement suivies en insertion par l'association. Danielle Huèges insiste sur le fait que les emplois trouvés ne permettent pas, en raison de la faiblesse de leur salaire et/ou de leurs horaires, de reprendre la garde des éventuels enfants.

- Enfin, la cinquième catégorie est celle de femmes en famille. À Paris, on estime à 1500 à 2000 familles le nombre de celles qui vivent dans des abris non prévus pour l'habitation (essentiellement des étrangers de l'est de l'Europe : Roms notamment), ou dans des *squats*. Certaines de ces familles, roms le plus souvent, vivent sur l'enclave du périphérique : les communes limitrophes se renvoient leur prise en charge administrative²⁹. Concernant les demandeurs d'asile, le 115 gère actuellement 4520 places d'hôtels pour les familles demandeuses d'asile (60 % de celles-ci sont des familles monoparentales).

- Dernière catégorie de femmes : celles qui sortent de prison. Il faut savoir qu'en prison, les femmes sont plus mal loties que les hommes. Elles travaillent moins souvent, ont moins accès aux formations : ceci a un impact direct sur leurs conditions de vie et leur insertion professionnelle à la sortie.

Audition de Sylvie Célérier sociologue du travail, maîtresse de conférence à l'université d'Évry

L'enquête de Sylvie Célérier a été réalisée auprès de femmes recueillies par le SAMU social de la ville de Paris. 30 000 personnes y sont en moyenne hébergées sur une année. L'origine de l'appel à propositions de recherches du SAMU social, auquel a répondu Sylvie Célérier, concernait la présence croissante des femmes parmi les usagers du SAMU social. Deux questions structuraient l'appel à propositions : quelle est la cause de

(29) NDLR : on retrouve là le cruel jeu de Mistigri, ou de ping-pong, mieux connu sous le terme de NIMBY – *not in my backyard* –, caractéristique des politiques de police et/ou d'assistance des pauvres, notamment des sans domicile (Damon, 2002).

cette augmentation du nombre de femmes ? Comment les accueillir le mieux possible ?

En 1998, le SAMU social a reçu 3 500 femmes soit 15 % des appelants. En 2000 et 2001, leur proportion s'élevait respectivement à 20 % et 25 % des appelants. Les femmes ont contribué pour 95 %, en 1999 et 2000, à l'augmentation du nombre d'appels.

L'explication de cette hausse tient à celle des femmes migrantes, d'Europe de l'Est et d'Afrique centrale en majeure partie. Les femmes chinoises sont également nombreuses, mais sont moins accueillies au SAMU social. Elles sont présentes au « Cœur des haltes », au centre d'accueil de la dalle des Olympiades dans le quartier chinois du XIII^e arrondissement de Paris.

120 dossiers administratifs concernant des femmes accueillies au 115 ont été tirés de façon aléatoire ; 80 dossiers étaient utilisables. Cette méthode permet de suivre les trajectoires à moyen terme des femmes enquêtées. Ces trajectoires de ces femmes sont, on peut s'y attendre, d'une grande diversité. Cependant, elles se trouvent le plus souvent dans l'une des situations types suivantes.

- 55 % des enquêtées sont des migrantes : soit des déboutées du droit d'asile, soit des femmes avec enfants nés en France donc français, mais en situation irrégulière (parmi elles, il y a des femmes abandonnées par leur époux, dont, on peut le supposer, un certain nombre d'ex-épouses de conjoints polygames : voir chapitre V).

- Un quart des femmes rencontrées sont des femmes instables, mais pas vraiment « à la rue » : ce sont des femmes qui utilisent toutes sortes de services sociaux d'accueil, ainsi que l'aide privée (famille...), et qui vivent en situation d'errance souvent depuis l'adolescence. Elles sont en proie à de nombreux problèmes psychologiques et de santé (toxicomanie, troubles psychiatriques, sida). Elles sont aussi davantage atteintes de déficiences physiques ou mentales. Elles survivent parfois par la rétribution de services sexuels, des petits boulots, du *deal*. Avec le temps et la défiance croissante des proches, leur réseau d'appui se limite à l'accueil institutionnel.

- Les grandes désocialisées, très marginales, représentent 7 à 8 % des enquêtées. Il s'agit du cœur de la mission du SAMU social. Le rôle de persuasion des équipes de maraude est dans ce cas très important, car elles sont rares à souhaiter utiliser ces services. Ces femmes sont souvent issues d'une immigration ancienne, avec désaffiliation familiale (mort du mari). Parmi elles, les femmes en couple sont les plus dégradées, souvent touchées par l'alcoolisme.

- Enfin, 20 % des femmes enquêtées ne correspondent pas à ces profils : elles ont un logement à peu près stable (*squats* et hébergement par des tiers). Elles se trouvent sans domicile à la suite d'une expulsion du *squat* ou de la fin de l'hébergement par un tiers. Dans ce cas, l'usage du 115 n'est qu'un dépannage exceptionnel. Il s'agit souvent des plus mal loties parmi les salariées du prolétariat parisien. Les plus âgées réapparaissent parfois au SAMU social, faute d'emploi, et parce qu'elles ne supportent pas les

maisons de retraite car elles s'y ennuiant. Enfin, il y a aussi quelques femmes très insérées socialement, mais qui n'arrivent pas à trouver d'emploi stable. Souvent, après qu'elles aient retrouvé un emploi, une dépression posttraumatique s'installe et l'emploi risque d'être alors perdu. Elles ont, elles aussi, besoin d'un suivi psychologique à ce moment, en raison de leur grand isolement relationnel et affectif.

En conclusion, il convient de remarquer que les études semblent converger pour constater que les besoins des femmes seules (sans enfants) et ceux des femmes immigrées et/ou demandeuses d'asile sont moins pris en charge que ceux des mères isolées, et ce dans la plupart des pays européens (Edgar et Doherty, 2001).

Chapitre X

Les retraites des femmes

Les inégalités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes se répercutent au bout du compte en inégalités dans les retraites. C'est le propre d'un système de retraite à fondement professionnel. Des mesures visent à compenser certaines inégalités sur le marché du travail, par exemple en majorant les durées d'assurance par les avantages familiaux, par l'attribution d'avantages conjugaux, ou du fait de l'existence de *minima* de pensions. Le système mêle ainsi des principes de contributivité (reflétant le lien travail/retraite) et de solidarité, ce qui conduit à une moindre dispersion des montants de pension.

Les avantages familiaux et conjugaux constituent un élément essentiel de la retraite des femmes et s'ajoutent aux revenus qu'elles tirent de leur activité professionnelle. Les avantages familiaux améliorent les droits propres en compensant les conséquences des aléas de carrière liés aux charges d'enfants, tandis que les droits dérivés, au travers des pensions de réversion, assurent aux conjoints survivants, majoritairement des conjointes, un certain niveau de ressources. Les avantages familiaux améliorent les droits personnels des femmes, les pensions de réversion transfèrent une partie des droits personnels du conjoint à son épouse.

Malgré ces mesures de compensation, les retraites des femmes demeurent inférieures à celles des hommes. Cet écart s'est pourtant atténué au fil du temps, les femmes bénéficiant de droits à la retraite en constante augmentation. En effet, l'activité des femmes s'est développée et l'écart des salaires avec les hommes s'est réduit en longue période, même si les dernières années montrent une stabilisation. Cette tendance ira en s'amplifiant avec la hausse de l'activité des générations 1960 et 1970. Par conséquent, les écarts de retraites entre les femmes et les hommes vont continuer de se réduire, grâce aux droits directs.

Mais les caractéristiques propres de l'insertion des femmes sur le marché du travail décrites dans les parties précédentes (interruptions d'activité, temps partiel, faibles qualifications, bas salaires mensuels et horaires, parcours chaotiques entre emploi et sous-emploi, etc.) ont des répercussions négatives sur les retraites actuelles et futures, et pourraient même freiner à terme le rythme de réduction des inégalités. En outre, des différenciations croissantes apparaissent entre les femmes, reflétant celles existant sur le marché du travail lui-même. La précarité de l'emploi se répercute en précarité dans les retraites, malgré certains mécanismes spécifiques de redistribution. Ces disparités risquent de s'accroître, sous l'effet des évolutions récentes du marché du travail, de certaines mesures

générales de réforme des retraites qui renforcent la contributivité, et des évolutions des structures familiales¹.

Les inégalités des retraites

Les inégalités des pensions entre les femmes et les hommes...

Les retraitées âgées de 65 ans et plus percevaient en 2001 une pension mensuelle moyenne de 606 euros au titre des droits acquis en contrepartie d'une activité professionnelle, contre 1 372 euros pour les hommes (tableau X.1). Cet écart du simple au double se réduit pour atteindre 44 % lorsqu'on ajoute aux droits directs les autres composantes de la retraite, et tout particulièrement les pensions de réversion qui bénéficient surtout aux femmes (Bonnet, Buffeteau et Godefroy, 2004).

Deux raisons principales expliquent les écarts de pension de droit direct entre hommes et femmes : des carrières plus courtes et des rémunérations moins importantes au cours de l'activité. En 2001, parmi les retraités de droit direct de 65 ans et plus, la durée moyenne de cotisation était de 42,25 ans pour les hommes et 29,75 ans pour les femmes en incluant les majorations de durée pour enfants (tableau X.2). Parmi les retraités, les femmes ne sont que quatre sur dix à avoir liquidé leur retraite avec une carrière complète, c'est-à-dire en ayant la durée de cotisation requise pour bénéficier du taux plein, alors que c'est le cas de huit hommes sur dix (tableau X.3). Si l'on considère uniquement les retraités avec une carrière complète, ce qui permet d'isoler l'effet des différences de rémunération sur la pension de retraite, l'écart entre les droits directs des hommes et des femmes s'élève encore à 35 % en 2001, contre 56 % toutes carrières confondues (tableau X.4).

... et les autres formes d'inégalités

Les femmes liquident leurs droits, c'est-à-dire demandent à bénéficier de leur retraite, en moyenne deux ans plus tard que les hommes, exception faite de la fonction publique civile, régime dans lequel elles partent plus tôt qu'eux². Les femmes de la génération 1934 sont ainsi parties à la retraite à 61,3 ans contre 59,2 ans pour les hommes. Ce départ plus

(1) Ce chapitre s'inspire très largement des travaux de Anne-Marie Brocas (COR) et de Carole Bonnet (INED), dont les textes sont abondamment utilisés, voire empruntés. Qu'elles en soient remerciées. En particulier, des discussions avec Anne-Marie Brocas nous ont permis de préciser certains points d'analyse et de problématique. Ce texte ne les engage cependant pas.

(2) Les femmes de la génération 1934 qui ont été affiliées au régime de la fonction publique civile toute leur carrière partent en moyenne à 57,3 ans. Elles représentent 6,3 % des femmes retraitées de cette génération.

tardif s'explique par de nombreuses liquidations à 65 ans³ – un tiers des femmes dans la génération née en 1934 – alors que c'est seulement le cas de moins de 4 % des hommes, ces derniers partant majoritairement à 60 ans (86 %). Si l'âge de liquidation est plus tardif, l'âge moyen de cessation d'activité (calculé pour les individus ayant travaillé au moins une année après 49 ans) est le même, voire légèrement inférieur, accroissant ainsi pour les femmes la durée de la période hors emploi avant le départ à la retraite (Bonnet, Buffeteau et Godefroy, 2004).

Plus de la moitié des hommes et des femmes ne passent pas directement de l'emploi à la retraite. Mais alors que les hommes connaissent des passages plus fréquents par la préretraite (32 %, contre 21 % des femmes), les femmes sont davantage en inactivité (19 %, contre 9 % des hommes), cette dernière relevant pour moitié de l'invalidité, et aussi pour partie du chômage (18 % contre 13 % pour les hommes).

Enfin, et cette fois l'inégalité joue en sens inverse, à 60 ans, l'espérance de durée de retraite des femmes est de 6,3 ans supérieure à celle des hommes (respectivement 24,5 et 18,2 ans en 2000) en raison de leur moindre mortalité, ce qui compense plus que largement leur départ plus tardif à la retraite.

Des approches typologiques permettent d'identifier des profils représentatifs des carrières des salariés du secteur privé (Briard, 2004). Le clivage entre les hommes et les femmes est appréhendé à partir d'une approche segmentée du marché du travail. Il ressort que certains profils sont typiquement féminins, que les femmes sont plus nombreuses à suivre des carrières discontinues et aux salaires bas, mais qu'une part non négligeable d'entre elles présente des parcours continus et des salaires élevés. La concentration des femmes sur des segments peu valorisants se traduit par des comportements de départ en retraite spécifiques, mis en évidence sur la population des retraités prestataires d'une pension calculée à taux réduit. La différenciation des carrières féminines et masculines, qui apparaît pour les salariés nés entre 1935 et 1940, persiste sur les générations plus jeunes, mais tend à s'atténuer. Les femmes sont moins nombreuses à avoir des carrières courtes ou interrompues, mais elles restent majoritaires dans les groupes aux parcours discontinus et aux faibles salaires.

Des disparités entre les femmes

En 2001, près de quatre femmes sur dix perçoivent moins de 600 euros par mois, alors que ce n'est le cas que d'un homme sur dix. Les faibles droits acquis conduisent de nombreuses femmes à bénéficier des *minima* de pension. En 2002, une femme retraitée du régime général sur deux voit sa pension portée au minimum contributif⁴, alors que ce dispositif ne concerne

(3) Dans le régime général, qui couvre les salariés du secteur privé, liquider sa retraite à 65 ans permet de bénéficier du taux plein sans avoir la durée de cotisation requise. En 2001, 68 % des retraitées relèvent uniquement ou majoritairement de ce régime.

(4) Dans le régime général, si la pension de vieillesse est liquidée au taux plein, elle ne peut être inférieure à un minimum. Depuis le 1^{er} janvier 2004, il s'élève à 543 euros mensuels si la personne réunit la condition de durée d'assurance ; sinon, ce montant est réduit en proportion de la durée de cotisation validée.

que 20 % des hommes. Enfin, même si les titulaires de faibles retraites ne bénéficient pas automatiquement du minimum vieillesse (557 euros mensuels en 2001), cette prestation étant conditionnée aux ressources globales du ménage, les femmes représentent 62,4 % des bénéficiaires en 2002 (tableau X.5). 5,2 % des femmes de plus de 60 ans perçoivent le minimum vieillesse, contre 4,2 % des hommes ; ce pourcentage s'élève rapidement avec l'âge (voir chapitre IX).

Les retraites des femmes sont plus dispersées que celles des hommes : les rapports interdéciles⁵ de retraite globale (y compris les droits dérivés) s'établissent à 4,3 pour les hommes et 7,0 pour les femmes, en raison d'une variation plus grande des durées validées.

Pour les retraités de 60 ans et plus en 2001, le rapport interdécile du seul avantage principal de droit direct est deux fois plus élevé pour les retraites féminines que masculines (9,4 contre 4,5). Ainsi, 10 % de femmes retraitées perçoivent moins de 151 euros par mois d'avantage principal de droit direct (530 euros pour les hommes), alors que 10 % perçoivent plus de 1 413 euros (2 357 euros pour les hommes). Les sources de ces disparités globales sont multiples. On peut évoquer en premier lieu les différences entre générations, importantes chez les femmes alors qu'elles sont faibles pour les hommes. Le montant de l'avantage principal de droit direct des hommes est très proche quelles que soient les générations, du moins pour celles postérieures à 1915. En revanche, celui des femmes des générations 1931-1935 est supérieur de 18 % à celui des femmes des générations 1916-1920 (Coëffic, 2002). Au sein des générations, les situations masculines sont aussi beaucoup plus homogènes que celles des femmes. En 2001, le rapport interdécile de l'avantage principal de droit direct s'élève ainsi à 10,0 pour les retraitées âgées de 65 à 69 ans (4,2 pour les hommes) et à 8,1 pour leurs aînées âgées de 80 à 84 ans (4,9 pour les hommes). Les différences entre les hommes retraités proviennent essentiellement de différences de qualification et de régime d'affiliation. Pour les femmes, les situations sont beaucoup plus variées. Elles reflètent non seulement des différences de qualification et de régime d'affiliation, mais aussi la diversité des situations professionnelles et familiales.

Chez les retraitées actuelles, une grande part des disparités s'explique par la fréquence des carrières incomplètes, voire courtes (Bonnet et Colin, 2004). Ainsi 7 % des retraitées ont validé moins de dix ans à l'assurance vieillesse, 27 % de dix à moins de vingt-cinq ans, alors que seuls 4 % des hommes ont validé moins de vingt-cinq ans. En 2001, 85,2 % des hommes retraités ont validé une carrière complète, contre 36,7 % des retraitées (tableau X.3). Cette faible part des carrières complètes se retrouve dans tous les régimes, mais en particulier au régime général. Or, ce dernier rassemble une part importante de retraitées puisque 56 % d'entre elles y ont été affiliées de manière unique et 11,7 % y ont validé la partie la plus longue de leur carrière (en cas d'affiliation à un autre régime). Dans le premier cas, seulement 32 % des femmes ont eu une

(5) Rapport des retraites touchées par le 10^e et le 90^e retraités parmi cent retraités classés par niveau de retraite décroissant.

carrière incomplète et 39 % dans le second cas. Même si on ne considère que ces retraités ayant validé une carrière complète, le rapport interdécile des avantages principaux de droit direct reste supérieur pour les femmes : il s'élève à 4,6 contre 3,9 pour les hommes (tableau X.6). Cela s'explique en partie par des écarts entre les femmes, selon le régime d'affiliation, plus forts que pour les hommes. Par exemple, la retraite moyenne de droit direct des femmes unipensionnées du secteur privé avec une carrière complète représente seulement 58 % de celles des unipensionnées de la fonction publique d'État ; pour les hommes, elle s'établit à 78 %. Les écarts sur les carrières complètes s'expliquent aussi, bien entendu, par les différences de qualification et de salaires.

Les redistributions au bénéfice des femmes

Les redistributions organisées par le système de retraite au bénéfice des femmes sont très importantes et empruntent trois types de voie : les mécanismes de redistribution générale, les avantages familiaux, en particulier les majorations de durée d'assurance pour les périodes d'éducation des enfants, et les avantages conjugaux (droits dérivés), essentiellement les pensions de réversion.

Les mécanismes de redistribution générale bénéficient principalement aux femmes

Les mécanismes de redistribution liés aux corrections des aléas de carrière sont des mesures générales qui ont une influence sur l'âge de liquidation de la retraite et le montant de la pension. Ils bénéficient principalement aux femmes, compte tenu de leur insertion particulière sur le marché du travail. Les dernières décennies, marquées par une faible croissance et un chômage élevé, ont rendu les trajectoires plus heurtées et accru la fréquence des chocs sur les carrières. La nécessité d'une protection des risques de chômage et de bas salaire prend donc de plus en plus d'importance. Elle soulève la question des rôles respectifs de la contributivité et de la solidarité : celle-ci a pour objectif d'assurer un niveau minimum de pension, tandis que la contributivité lie le taux de remplacement aux cotisations sur l'ensemble de la carrière. Les divers régimes comportent de nombreuses dispositions qui éloignent d'un système purement contributif dans lequel les prestations seraient strictement proportionnelles à la masse des cotisations versées, à un taux uniforme pour tous, pendant l'ensemble de la carrière. Les droits « non contributifs » corrigent en partie les interruptions d'activité pour chômage, les effets des bas salaires, en particulier ceux du temps partiel (Olier, 2001). Entrent dans cette catégorie de mesures, la sélection d'un certain nombre des meilleures années pour le calcul

des pensions, l'existence de *minima* de pensions, ou la correction partielle des effets du temps partiel.

La correction des effets du temps partiel passe par le fait que lorsque la situation de bas salaire correspond à un temps partiel ou à des interruptions d'activité durant l'année considérée, elle affecte peu le mécanisme de validation des trimestres dans le régime général, et donc la valeur du taux de pension et du coefficient de proratisation. En effet, la règle des 200 heures au SMIC permet à tout assuré percevant au moins 40 % du SMIC temps plein de valider une année complète. Mais les salariés à temps partiel cotisent sur la base d'une assiette limitée : le plafond de cotisation au régime général peut être proratisé en fonction du rapport salaire à temps partiel/salaire à temps plein pour les salariés dont la rémunération à temps plein dépasserait le plafond. Cette faculté est ouverte à l'employeur sans que le salarié puisse s'y opposer. Si le temps partiel à 40 % ou plus n'affecte donc pas la durée d'assurance, il peut en revanche affecter le montant de la pension de base. La réforme de 1993, en particulier le passage des dix aux vingt-cinq meilleures années, accroît l'impact négatif du temps partiel car certains des salaires à temps partiel sont désormais pris en compte dans le calcul du salaire annuel moyen. Au terme de cette réforme, l'effet se fera sentir au-delà de quinze années de temps partiel pour une carrière complète de quarante ans.

L'impact du temps partiel est d'autant plus fort qu'il intervient plus tard dans la carrière, car les meilleurs salaires sont souvent les derniers. La probabilité de prendre en compte des années de temps partiel dans le salaire annuel moyen augmente donc si elles sont situées en fin de carrière, d'autant que les règles d'indexation des salaires portés au compte ont été modifiées et sont désormais fondées sur les prix et non sur les salaires.

Ce sont les personnes à temps partiel contraint qui sont le plus exposées, dans la mesure où celles qui choisissent de passer d'un temps plein à un temps partiel peuvent continuer de cotiser sur la base d'un temps plein, mais à la condition que l'employeur l'accepte.

Les salariés à temps très partiel faiblement rémunéré sont particulièrement pénalisés. S'ils ont travaillé moins de 800 heures mensuelles payées au SMIC dans l'année (environ seize heures par semaine), ils ne peuvent pas valider quatre trimestres dans une année et ne bénéficient pas d'une neutralisation. Cela diminue donc leur chance d'atteindre à 60 ans le nombre de trimestres donnant droit au minimum contributif. Or on sait que ces temps partiels très courts sont occupés principalement par des femmes et qu'ils sont le plus souvent peu qualifiés et à bas salaires.

Ainsi, des mécanismes de correction des effets du temps partiel existent (sauf pour les temps partiels très courts), mais ils sont insuffisants et l'on peut penser que les réformes des régimes de retraite ont réduit la portée des mécanismes antérieurs de correction, malgré des mesures particulières prises en 2003.

Enfin, des mécanismes de redistribution générale concernent aussi la correction des aléas de carrière pour la validation des périodes de chômage (acquisition de trimestres « gratuits », sur la base d'un trimestre

pour cinquante jours de chômage dans la limite de quatre trimestres par année civile s'il s'agit d'un chômage indemnisé, règles plus restrictives s'il s'agit d'un chômage non indemnisé). Mais pour les personnes qui font des allées et venues entre travail et emploi, et l'on a vu que c'était souvent le cas des femmes pour lesquelles les frontières entre activité/inactivité/emploi/chômage sont souvent floues, le décompte des trimestres par année civile pose un problème lorsque la période de chômage est à cheval sur deux années. La distinction chômage indemnisé/non indemnisé est d'autant plus pénalisante que la part des chômeuses indemnisées parmi les chômeuses est plus faible que celle des chômeurs, et que la population des demandeurs d'emploi dont le dossier est rejeté est composée en majorité de femmes (voir chapitre VIII).

Les avantages familiaux et conjugaux

Les régimes de retraite prévoient divers avantages familiaux et conjugaux parmi lesquels il convient de distinguer les avantages liés au fait d'avoir eu ou d'avoir encore des charges de famille (enfants que l'on a eu ou qui sont à charge, conjoint à charge) et les avantages ouverts au conjoint survivant en cas de décès de l'assuré. L'ensemble des avantages familiaux et conjugaux représente 35 milliards d'euros, soit un peu plus de 20 % de la masse des pensions versées (COR, 2004 ⁶).

L'évolution historique a conduit à superposer au fil du temps des normes d'inspirations diverses, répondant à des besoins qui changeaient, mais cette évolution n'a pas été exempte d'ambiguïtés (sur l'analyse historique des débats relatifs à la retraite des femmes : voir Brocas, 2004). La situation qui en résulte est très complexe et témoigne parfois de contradictions, en particulier pour les avantages conjugaux. La participation des femmes au marché du travail est certes irréversible – même si elle reste fragile –, mais le modèle hiérarchique ou patriarcal ancien conserve encore une réalité dans les représentations sociales.

L'évolution des structures familiales, les réformes menées depuis le début des années 90, la diversité des modes de financement des avantages familiaux et conjugaux – et donc les contraintes propres d'équilibre financier des diverses branches de la protection sociale –, enfin le droit européen – en particulier la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes – ont, en outre, des effets spécifiques.

Les avantages familiaux accordés dans le cadre des régimes de retraite représentent actuellement 15 milliards d'euros, à rapprocher d'une masse totale de pensions de 165 milliards d'euros, soit 9,1 %. Destinés à compenser les conséquences des aléas de carrière liés aux charges

(6) Voir en particulier les documents de lancement des travaux du Conseil d'orientation des retraites sur les avantages familiaux et conjugaux du 15 décembre 2004, préparant les réunions du Conseil de 2005 sur ce thème, et les documents des réunions du Conseil des 2 mai et 2 octobre 2002 (« www.cor-retraites.fr »).

d'enfants ou des arrêts d'activité, ils ont amélioré très significativement le niveau des pensions féminines.

Les majorations de durée d'assurance sont accordées aux femmes, au titre des enfants, que celles-ci aient ou non interrompu leur activité professionnelle pour les élever ; le coût annuel est estimé à environ 3,5 à 4 milliards d'euros. **L'assurance vieillesse des parents au foyer** bénéficie, sous condition de ressources, à l'ensemble des parents inactifs qui ne travaillent pas ou interrompent leur activité pour élever des enfants en bas âge ; elle donne lieu à des cotisations de la branche famille qui permettent des validations de durée d'assurance dans le régime général, sur la base du SMIC ⁷ ; le montant de ces cotisations est de l'ordre de 3,5 milliards d'euros en 2000. **Les bonifications du montant de la pension pour les assurés ayant élevé au moins trois enfants** atteignent 6 milliards d'euros, auxquels s'ajoutent le coût direct de l'exonération fiscale qui s'y attache (0,35 milliard d'euros) et des coûts indirects notamment au titre des allocations de logement (du fait de la non-prise en compte de la bonification dans les ressources considérées pour l'octroi de ces allocations). Enfin, divers autres avantages familiaux de moindre importance atteignent, en cumulé, 2 milliards d'euros.

Les avantages conjugaux atteignent 20 milliards d'euros, soit 12,1 % de la masse des pensions (COR, 2004). Il s'agit de droits dérivés. Pour l'essentiel, ils sont constitués des pensions de réversion ⁸. La conception des dispositifs de réversion au bénéfice du conjoint survivant est marquée par la référence à un modèle du couple dans lequel l'homme, actif, est le principal apporteur de revenu, et la femme, au foyer, assure la gestion domestique et l'éducation des enfants. Ils ont évolué pour tenir compte du développement de l'activité féminine et, dans une certaine mesure, de l'évolution des situations familiales, le divorce notamment.

Selon les différents régimes, les dispositifs existants sont très hétérogènes, y compris dans les objectifs poursuivis : sous condition de ressource dans le régime général, sans condition de ressources mais réservé aux femmes dans d'autres, avec ou sans conditions d'âge, ils relèvent ainsi de diverses conceptions de la protection sociale, témoignant des hésitations dans ce domaine. On y reviendra. L'évolution des structures familiales, en particulier la multiplication des divorces, a posé un problème spécifique : désormais, la plupart des régimes se sont adaptés à cette situation, en prévoyant le partage des pensions de réversion entre le conjoint et les ex-conjoints survivants de l'assuré, au *prorata* de la durée du mariage de chacun. En revanche, seul le mariage est pris en considération : ni le PACS, ni le concubinage ne donnent lieu à réversion.

(7) L'assurance vieillesse des parents au foyer est ouverte aux personnes bénéficiant de certaines allocations familiales (allocation pour jeune enfant, complément familial, allocation parentale d'éducation, allocation de présence parentale). Elle est, de ce fait, sous condition de ressources du ménage, mais le plafond de ressources n'exclut en pratique qu'environ 25 % des ménages. Des exceptions existent à l'obligation d'interruption d'activité pour les parents isolés et les ménages ayant la charge d'un enfant ou d'un adulte handicapé.

(8) Il existe d'autres droits dérivés : droit à une couverture maladie dérivée de celle du conjoint, capitaux décès, pensions d'orphelin, par exemple.

Encadré - Évaluation des avantages familiaux liés à la retraite

Une étude récente de la CNAF (Maingueneau, 2005) analyse les avantages familiaux, à partir des données rassemblées par la Cour des comptes dans son rapport sur la Sécurité sociale publié en 2004. Elle évalue à 12 milliards d'euros les dépenses des trois principaux dispositifs.

Les majorations de durée d'assurance concernaient 3,5 millions de personnes en 2002 et représentaient une dépense de 3,3 milliards d'euros, dont 2,9 milliards pour le régime général (3 millions de personnes) et 275 millions pour la fonction publique (454 000 personnes).

L'AVPF concernait 1,6 million de personnes en 2003 et avait un coût de 3,7 milliards d'euros, en constante augmentation depuis son instauration en 1972 ; ces dépenses vont continuer de progresser à l'avenir ; ce dispositif est entièrement financé par la CNAF.

Les bonifications de pensions pour les assurés ayant élevé au moins trois enfants sont financées par le fonds de solidarité vieillesse, avec une participation de la CNAF ; en 2003, les dépenses ont atteint 3,2 milliards d'euros, auxquels il faut ajouter 2 milliards d'euros en intégrant le régime de la fonction publique et les régimes complémentaires ; en 2002, cette majoration concernait 44 % des pensionnés du régime général et des régimes alignés (7,1 millions de bénéficiaires), 38 % de ceux de l'AGIRC (532 000 bénéficiaires) et 30 % de ceux de la fonction publique.

Les pensions de réversion ont représenté 21,3 % de la retraite des femmes en moyenne en 2001, pour l'ensemble des retraitées de plus de 65 ans. Cette part passe de 12,5 % pour les femmes âgées de 65 à 69 ans, à 33,5 % pour celles âgées de plus de 85 ans, selon une progression régulière (tableau X.7). La hausse de ce ratio traduit à la fois la réduction du montant des pensions de droit direct selon l'âge, les femmes plus âgées ayant eu des taux d'activité plus faibles que les plus jeunes retraitées, et la progression du montant moyen de la pension de réversion ; celle-ci résulte de la multiplication des veuvages au fil des années, et du fait que les femmes les plus âgées, ayant moins de droits directs acquis en contrepartie d'une activité professionnelle, sont moins soumises à la condition de ressources mise dans le régime général pour bénéficier de la réversion.

Au total, les redistributions dans leur ensemble corrigent les inégalités entre les hommes et les femmes, nées du lien travail/retraite, mais en partie seulement. Elles ne font qu'atténuer les déséquilibres du marché du

travail, qui, dans un système de retraite à fondement professionnel, se répercutent nécessairement sur les pensions. Une étude particulière analyse les redistributions intragénérationnelles au sein du régime général spécifiquement, à partir d'un échantillon de nouveaux retraités de droit direct dont on connaît l'ensemble de la carrière (Glénat et Gleizes, 2004). Ces redistributions sont évaluées à partir des pensions d'invalidité et d'incapacité, des périodes d'assurance gratuite (couvrant le chômage, la maladie, la maternité, les accidents du travail et les majorations de durée d'assurance pour enfant) et du minimum de pension non lié aux conditions de ressources. Il ressort que les divers avantages non contributifs du régime général interviennent différemment chez les hommes et les femmes. Celles-ci sont plus concernées par les périodes assimilées et par le minimum contributif, du fait de leurs carrières plus courtes et moins rémunératrices.

La réduction des écarts de pension entre les femmes et les hommes, encore lente, devrait s'amplifier

Les écarts de pension entre hommes et femmes se réduisent déjà avec les générations, mais de façon lente (tableau X.1). Ainsi, en 2001, le rapport entre la retraite d'une femme et d'un homme acquise en contrepartie d'une activité professionnelle est de 48 % pour les 65 à 69 ans et de 44 % pour les plus de 85 ans. Les retraitées âgées de 65 à 69 ans ont cotisé en moyenne neuf trimestres de plus que celles âgées de 85 ans et plus, et l'écart entre hommes et femmes s'est réduit de sept trimestres (tableau X.2). Encore faut-il dire à nouveau que les inégalités de retraite se réduisent en partie grâce à des dispositifs qui ne dépendent pas directement des cotisations liées à l'activité professionnelle (emploi ou période « assimilée » telles le chômage, la maladie, etc.), mais à des avantages particuliers tels les majorations de durée d'assurance pour enfants, les *minima* de pension, la validation du temps partiel au niveau d'un temps complet, qui profitent majoritairement aux femmes.

La réduction des écarts de pension, pour l'instant lente, devrait s'amplifier avec l'arrivée à la retraite à partir de 2010 des générations 1950 et suivantes, nettement plus actives que leurs aînées. Les évolutions ont été simulées à l'aide du modèle *Destinie* développé à l'INSEE (Bonnet, Buffeteau et Godefroy, 2004 ; Bonnet et Colin, 2003). Ce modèle permet de simuler jusqu'en 2040 l'évolution démographique (mariages, naissances, décès) et économique (marché du travail, salaires, retraite) d'une population de près de 50 000 individus achevant leur carrière dans le secteur privé, le secteur public ou comme indépendants. Les simulations ont été réalisées en intégrant les principales dispositions de la loi du 21 août 2003.

En supposant que les écarts de taux d'activité entre hommes et femmes continuent à se réduire jusqu'à n'atteindre qu'une différence

d'environ 10 points en 2010 ⁹, le taux de temps partiel se maintenant constant à son niveau de la fin des années 90, la durée de cotisation validée des femmes atteindrait 32,5 ans en moyenne pour la génération 1965-1974 contre 29,3 ans pour la génération 1940-1944 (cette durée n'inclut pas les majorations de durée pour enfants et celle au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer). La durée des cotisations validées des femmes (hors majoration de durées) resterait néanmoins inférieure à celle des hommes, même si cette dernière diminue sensiblement sous l'effet de l'allongement de la scolarité (42,1 ans pour la génération 1940-1944 contre 40,2 pour la génération 1965-1974).

L'écart de durée entre hommes et femmes diminue davantage si l'on tient compte des majorations de durée d'assurance pour enfants et de l'AVPF. En effet, la prise en compte de ces avantages familiaux, dont bénéficient surtout les femmes, majore la durée validée des femmes de 20 % en moyenne, soit 6 ans environ. Elle atteindrait 38,4 ans en moyenne pour les femmes de la dernière génération considérée, contre 40,2 ans pour les hommes. Cette hausse des durées de cotisation validées couplée à une légère réduction des écarts de salaire entre hommes et femmes (sous l'hypothèse que l'écart de rémunération globale se stabilise à 25 % en 2040) devrait conduire à des pensions de droit direct des femmes âgées de 65 à 69 ans inférieures de 29 % à celles des hommes en 2040, alors que l'écart était de 52 % en 2001 (tableau X.8).

Au fil des générations, l'âge de liquidation resterait stable pour les femmes – la hausse des durées travaillées compensant l'allongement de la scolarité et de la durée d'assurance requise dans les régimes – tandis qu'il augmenterait pour les hommes. L'écart entre les âges de départ des hommes et des femmes se réduirait ainsi d'environ 1,5 an entre les générations les plus anciennes (1940-1944) et les plus récentes (1965-1974).

Si l'on prend en compte l'ensemble des droits directs et dérivés, les retraites totales des femmes âgées de 65 à 69 ans seraient inférieures de 26 % à celles des hommes en 2040, au lieu de 45 % en 2001 (tableau X.8). L'écart résultant des droits propres serait encore en 2040 atténué par les droits dérivés (- 3 points), mais moins fortement qu'en 2001 (- 7 points). La part des pensions de réversion dans l'ensemble des pensions versées devrait diminuer : la participation accrue des femmes au marché du travail leur permettant de se constituer davantage de droits propres, elles seraient moins nombreuses à pouvoir bénéficier de la totalité des droits dérivés au régime général (puisqu'ils sont soumis à des conditions de ressources dans ce régime). L'augmentation des montants versés au titre des pensions de réversion paraît cependant inéluctable en raison de l'arrivée des générations du *baby boom* à des âges élevés, mais cette hausse serait moins forte que celle des pensions de base (Burricand, 2000).

(9) Rappelons que l'écart est de 11,8 points en 2003.

Quelle évolution des disparités entre retraitées ?

La diversité plus grande des profils d'activité des femmes, en termes de recours au travail à temps partiel ou d'interruptions d'activité, a des implications sur les disparités entre les montants de retraite. Colin et Mette (2003) calculent ainsi à l'aide de cas types l'effet de ces « aléas de carrière » sur le niveau des droits dans le secteur privé.

La plus forte hétérogénéité actuelle des profils d'activité féminine par rapport à ceux des hommes conduit ainsi à modérer le constat habituellement fait sur une réduction probable des disparités de retraite, réduction qui serait induite par la hausse de l'activité féminine. Les « désavantages » de carrière sur l'ensemble de la vie active risquent de se cumuler pour un certain nombre de femmes. Les interruptions d'activité, par exemple, ne se répartissent pas de manière uniforme au sein de la population féminine. On a déjà souligné dans ce rapport que ce sont majoritairement des femmes ouvrières ou employées, peu diplômées et peu qualifiées qui cessent leur activité lors de la naissance des enfants (voir chapitre VI), ou qui sont à temps partiel (voir chapitre II). Ainsi, si l'activité féminine s'est accrue, une forte hétérogénéité demeure parmi les femmes d'âge actif, tant en matière de participation au marché du travail que de chômage et de type d'emploi occupé. Le risque existe alors d'une certaine polarisation entre, d'un côté, des femmes qualifiées avec des carrières complètes – ou presque – et des temps de travail proches de 100 % voire 80 % choisis et, de l'autre, des femmes peu qualifiées avec des carrières interrompues et/ou des temps partiels de moindre durée hebdomadaire. La polarisation actuelle sur le marché du travail aura une influence non négligeable sur les disparités de droits futurs à la retraite parmi les femmes (Bonnet, 2004).

Synthèse

Les inégalités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes se répercutent au bout du compte en inégalités dans les retraites, du fait de carrières plus courtes et de rémunérations moins importantes au cours de l'activité. C'est le propre d'un système de retraite à fondement professionnel. Des mesures visent à compenser certaines inégalités sur le marché du travail, par les avantages familiaux et conjugaux, par des mécanismes généraux de redistribution qui bénéficient principalement aux femmes compte tenu de leur insertion particulière dans l'emploi, ou du fait de l'existence du minimum vieillesse. Le système mêle ainsi des principes de contributivité (reflétant le lien travail/retraite) et de solidarité, ce qui conduit à une moindre dispersion des montants de pension.

Malgré ces mesures de compensation, les retraites des femmes demeurent inférieures à celles des hommes. Ainsi, près de quatre femmes sur dix perçoivent moins de 600 euros par mois, et elles sont plus

nombreuses que les hommes à percevoir le minimum vieillesse. En 2001, les retraites moyennes totales des femmes étaient de 44 % inférieures à celles des hommes.

Cet écart s'est pourtant atténué au fil du temps, les femmes bénéficiant de droits à la retraite en constante augmentation. En effet, l'activité des femmes s'est développée et l'écart des salaires avec les hommes s'est réduit en longue période, même si les dernières années montrent une stabilisation. Déjà les retraitées qui ont actuellement 60 à 65 ans ont cotisé davantage que celles qui ont plus de 85 ans. Cette tendance ira en s'amplifiant avec la hausse de l'activité des générations 1960 et 1970. Par conséquent, les écarts de retraites entre les femmes et les hommes vont continuer de se réduire, grâce aux droits directs.

Mais les caractéristiques propres de l'insertion des femmes sur le marché du travail (interruptions d'activité, temps partiel, faibles qualifications, bas salaires mensuels et horaires, parcours chaotiques entre emploi et sous-emploi, etc.) ont des répercussions négatives sur les retraites, et pourraient même freiner à terme le rythme de réduction des inégalités. Ces disparités seront accrues par certaines mesures générales de réforme des retraites qui renforcent la contributivité (en particulier la prise en compte des 25 meilleures années au lieu des 10 dans le calcul de la pension ; voir *infra*), et par les évolutions des structures familiales (concubinage, PACS, multiplication des divorces, qui réduisent la portée des systèmes de réversion).

En outre, des différenciations croissantes apparaissent entre les femmes. L'hétérogénéité parmi les femmes d'âge actif suscite une certaine polarisation entre, d'un côté, des femmes qualifiées avec des carrières complètes – ou presque – et des temps de travail proches de 100 % voire 80 % choisis et, de l'autre, des femmes peu qualifiées avec des carrières interrompues et/ou des temps partiels de moindre durée hebdomadaire.

La segmentation actuelle sur le marché du travail aura ainsi une influence non négligeable sur les disparités de droits futurs à la retraite entre les femmes et les hommes, et parmi les femmes elles-mêmes. La précarité actuelle d'une partie de l'emploi féminin se répercutera en précarité future pour certaines retraitées, malgré les mécanismes de redistribution. Risquent ainsi de réapparaître des poches de pauvreté parmi la population féminine âgée.

Pistes de réflexion pour les politiques publiques

Les situations antérieures d'inégalités entre les femmes et les hommes étaient encore plus importantes qu'elles ne le sont aujourd'hui. De là naissent des déséquilibres spécifiques dans le présent et le futur proche, qui posent le problème de la manière de les corriger, tout en gardant à l'esprit, d'une part, leur atténuation future liée à l'intégration croissante des

femmes sur le marché du travail (mais, atténuation ne signifie pas disparition), d'autre part, la nécessité d'adopter dans le présent des mesures de protection qui n'entrent pas en contradiction avec les objectifs généraux de l'égalité professionnelle. La question de l'articulation entre le court et le moyen terme est alors nécessairement posée.

Les inégalités actuelles et les inégalités futures

Toute discussion sur la réforme des retraites est confrontée à la prise en compte d'une part de la situation actuelle des femmes qui prennent leur retraite, ou qui sont sur le point de la prendre, d'autre part à l'anticipation de ce que seront leurs retraites futures compte tenu des carrières actuelles.

Dans le présent, les inégalités très importantes des carrières passées, dues aux écarts de taux d'emploi et de salaires des décennies antérieures, conduisent à des inégalités importantes en matière de retraites. Toute réforme des retraites qui étend le nombre d'années pris en compte dans le calcul des pensions, défavorise particulièrement les femmes. Par exemple, la réforme de 1993, qui conduit à prendre en compte les vingt-cinq meilleures années au lieu des dix, a pénalisé les femmes dont les carrières sont accidentées, et fait entrer dans les années retenues pour le calcul des pensions les périodes de temps partiel pris au moment de la naissance des enfants, d'autant que, parallèlement, l'âge de la maternité a reculé. Ainsi, la réforme, dont l'objectif était d'équilibrer la situation financière globale du régime, s'est traduite de fait par une inégalité supplémentaire pour les femmes ; une baisse globale du taux de remplacement n'aurait pas eu les mêmes effets que cet allongement de la période de référence. La discrimination indirecte est manifeste. Elle conduit à accroître le risque de précarité pour certaines retraitées.

Les réformes en cours renforcent la contributivité générale du système, avec cependant des mesures particulières notamment ciblées sur les basses pensions et le temps partiel. Il est encore difficile de conclure aujourd'hui, sans un bilan complet et précis de l'impact de toutes les mesures récentes. Les premiers travaux engagés avec le modèle *Destinie* de l'INSEE (Bonnet, Buffeteau et Godefroy, 2004) suggèrent que les effets de la réforme de 1993 sont plus importants que ceux de la réforme de 2003 en ce qui concerne les inégalités entre hommes et femmes pour le secteur privé. Ils suggèrent aussi que les effets cumulés des deux réformes seraient plus importants en termes de creusement des écarts entre femmes plutôt qu'entre hommes et femmes.

Politiques d'égalité et politiques de protection sociale

Prôner des mesures particulières de protection sociale est-il compatible avec l'objectif général ? Comment les articuler ? Comment les

intégrer dans une démarche d'égalité ? Les conditions des retraites des femmes (en termes de durée requise – donc d'âge de départ – et de niveau des pensions) reflètent inévitablement les inégalités existantes sur le marché du travail. Les législations des retraites peuvent en atténuer les conséquences, mais elles ne sont pas un moyen de promouvoir l'égalité sur le marché du travail proprement dit : elles ne peuvent être, au mieux, qu'une manière de corriger des inégalités que l'on doit combattre par ailleurs. La distinction n'est pas formelle. Elle conduit à réfléchir à ce que peut être, d'une part, une politique d'égalité, d'autre part, une politique de protection, qui compense des déséquilibres de fait. Encore faut-il que ces deux volets n'entrent pas en contradiction. De plus, la définition des objectifs d'une politique de protection soulève un débat plus général sur les principes mêmes de la protection sociale souhaitée ; il dépasse le cadre du rapport de cette mission ; aussi ne ferons-nous que l'esquisser.

Faut-il renforcer les mécanismes de correction des effets du temps partiel, c'est-à-dire protéger davantage les salariés à temps partiel, en pratique des femmes, pour éviter la précarité lors de la retraite ? Faut-il au contraire plutôt agir pour développer le temps plein au détriment du temps partiel contraint, résolvant par là le problème à sa source ? Nous avons déjà évoqué ce débat dans le chapitre sur les temps partiels (voir chapitre II). Il relève de la double nécessité de tenir compte des situations de fait, pour en corriger dans le présent les effets les plus néfastes en termes de précarité, tout en œuvrant à leur dépassement dans le moyen terme.

Les mécanismes de redistribution constituent des filets de sécurité visant à couvrir les principaux aléas susceptibles d'affecter les carrières en limitant l'impact sur l'âge de liquidation de la retraite et le montant de la pension. Mais sont-ils en adéquation avec les évolutions du marché du travail, en particulier de l'activité féminine ? La discontinuité des trajectoires et la précarité à l'âge actif, qui se sont développées dans les années 80 et 90 du fait de la faible croissance économique, se répercuteront sur les retraites futures. Risquent ainsi de réapparaître des poches de pauvreté parmi la population féminine âgée. Elles risquent d'être accrues par des mesures générales prises pour équilibrer les régimes de retraites, certaines catégories d'actives ne constituant alors plus que de faibles droits à la retraite. Les interactions entre le marché du travail et la législation des retraites sont évidentes mais les effets sont décalés dans le temps, donc moins visibles.

Certaines règles actuelles, dont les effets pervers sont bien connus (chômeurs en fin de droit ou en ASS, etc.) pourraient facilement être corrigées.

Les dispositifs qui couvrent des situations moyennes peuvent laisser échapper les catégories dont les parcours sont les plus heurtés et qui sont en général les moins qualifiées. Les corrections peuvent se faire *a priori* (modifications des règles) ou *a posteriori* au moment de la liquidation de la retraite (*minima* de pensions). Mais faut-il élaborer un système fondé sur les plus précaires, privilégiant ainsi la fonction d'assistance de la protection sociale, ou bien prendre comme référence la situation moyenne dans un système privilégiant le mode contributif, avec des mécanismes

correcteurs ciblés ? On retrouve là le débat général sur les objectifs de la protection sociale, déjà évoqué.

L'existence d'une bonification par enfant, pour les femmes seulement, traduit le fait que leurs carrières ont été pénalisées par la présence d'enfants en bas âge. Mais on prône par ailleurs la nécessité que soient développés des modes de garde nombreux, accessibles financièrement et de qualité, de sorte que les femmes puissent rendre compatibles emploi et tâches parentales. La bonification ne devrait-elle alors être conçue que comme une mesure transitoire, tant que perdurent des inégalités entre femmes et hommes dans la prise en charge de la parentalité ? Une manière simple de répondre à cette interrogation est de considérer que cet horizon n'est pas visible, et qu'en attendant il faut tenir compte des inégalités de fait. Mais la question mérite d'être posée car c'est la cohérence des moyens de promouvoir l'égalité qui est en débat.

La proposition, un temps envisagée, de n'accorder le bénéfice de cette bonification qu'aux parents qui interrompent momentanément leur activité, serait lourde de conséquences, non seulement à court terme par l'allongement de la durée requise (et donc de départs en retraite sans taux plein), mais peut-être aussi d'incitations indirectes aux interruptions d'activité, source d'inégalités supplémentaires sur le marché du travail¹⁰. On voit donc comment certaines mesures de « protection » pourraient rétroagir sur le marché du travail en accroissant les inégalités¹¹.

De même, l'existence de pensions de réversion provient d'une période où le travail des femmes était peu développé, les ressources provenant du chef de famille. Ces pensions protégeaient donc l'épouse au foyer en cas de décès du conjoint. D'une certaine façon, elles prolongent par un mécanisme collectif les effets d'une mutualisation des ressources opérée avant le veuvage de façon privée au sein du couple. Jusqu'à 2003, les pensions de réversion étaient asymétriques dans la fonction publique : les conditions d'octroi au conjoint étaient extrêmement restrictives s'il s'agissait d'un homme. Dans le secteur privé, elles étaient symétriques, mais sous conditions de ressources. Faut-il modifier ce système pour tenir compte de l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail ? L'établissement d'une symétrie systématique était une nécessité évidente. Elle a été établie dans la réforme de 2003. Mais faut-il faire évoluer l'ensemble du système vers des réversions sous conditions de ressources,

(10) La bonification est maintenue à deux ans par enfant dans le secteur privé. Dans la fonction publique, pour les enfants nés après 2004, elle passe à six mois et une interruption d'activité sera requise pour en bénéficier ; mais pour les femmes, le congé de maternité sera considéré comme cette interruption ; cela permettra, aux yeux du législateur, de respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes imposée par la Cour de justice des Communautés européennes dans le secteur public, sans étendre le bénéfice de la bonification à tous les pères. De plus, les interruptions d'activité (congé parental, disponibilité...) seront prises en compte, dans la limite de trois ans par enfant.

(11) Il n'est cependant pas évident que la décision individuelle d'interruption de travail pour élever les enfants fasse intervenir la prise en compte, ou non, des années d'interruption lors de la retraite. Cela supposerait une anticipation à très long terme des revenus futurs...

ne protégeant que les familles les plus pauvres ? Faut-il au contraire préserver le niveau de vie de la famille en cas de décès de l'un des deux conjoints, en assurant une garantie de ressources mutuelles ? On soulève là une question qui, à nouveau, tient aux principes mêmes de la protection sociale. En outre, de même qu'on pouvait s'interroger sur le fait que les mécanismes de correction des aléas de carrière sont en adéquation avec les évolutions du marché du travail, on peut se demander dans quelle mesure les évolutions des structures familiales (concubinage, PACS, multiplication des divorces) réduisent la portée des systèmes de réversion.

La précarité des femmes qui n'ont, ou qui n'auront, qu'une faible pension de droit direct du fait de la discontinuité de leurs parcours professionnel et de leurs faibles salaires horaires ou mensuels, ou de celles restées inactives par contrainte ou par choix contraint, mérite une protection particulière. Il s'agit d'éviter que la précarité sur le marché du travail se répercute en précarité dans la retraite. Cette question ne peut pas être seulement renvoyée à celle de la nécessité d'une meilleure insertion sur le marché du travail. Celle-ci est bien sûr nécessaire et réduirait les inégalités, mais la politique publique doit tenir compte des situations de fait. En l'occurrence, il s'agit des déséquilibres entre les femmes et les hommes, d'une part, des disparités entre les femmes elles-mêmes, d'autre part. La protection sociale a pour tâche de tisser des filets de sécurité suffisamment serrés pour que les plus démunis ne passent pas au travers.

Encadrés, tableaux et graphiques

Tableau X.1 – Montant de la retraite, par sexe et âge en 2001
(montant mensuel moyen en euros)

	65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans et +	Ensemble
	Droits directs acquis en contrepartie d'une activité professionnelle					
Hommes	1 393	1 374	1 373	1 392	1 187	1 372
Femmes	666	619	587	566	506	606
Rapport F/H	0,48	0,45	0,43	0,41	0,43	0,44
	Retraite totale (droits directs plus droits dérivés : pension de réversion, etc.)					
Hommes	1 466	1 456	1 464	1 488	1 287	1 455
Femmes	805	808	833	864	835	822
Rapport F/H	0,55	0,55	0,57	0,58	0,65	0,56

Champ : retraités de droit direct de 65 ans et plus, interrégimes.

Note : la retraite totale comprend l'allocation du minimum vieillesse.

Source : « Les montants des retraites perçues en 2001 », Coëffic, *Études et résultats*, n° 183, DREES, 2002 (échantillon interrégimes de retraités 2001, DREES).

Tableau X.2 – Durée de cotisation moyenne des retraités de droit direct, selon l'âge et le sexe en 2001 (en années)

	65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans et +	Ensemble
Hommes	41,50	42,00	43,00	44,00	41,00	42,25
Femmes	30,50	29,75	29,75	28,75	28,25	29,75

Note : durée cotisée au titre d'une activité professionnelle + « périodes assimilées » (chômage, préretraite, maladie, etc.) + majorations de durée d'assurance pour enfants.

Champ : retraités de droit direct de 65 ans et plus, interrégimes.

Source : « Les montants des retraites perçues en 2001 », Coëffic, *Études et résultats*, n° 183, DREES, 2002 (échantillon interrégimes de retraités 2001, DREES).

Tableau X.3 – Part de carrières complètes parmi les retraités selon l'âge et le sexe en 2001 (en %)

	65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans et +	Ensemble
Femmes	39,2	38,1	37,1	33,5	29,8	36,7
Hommes	85,4	86,8	85,4	85,1	74,8	85,2

Champ : retraités de 65 ans ou plus ayant au moins un avantage de droit direct. Les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus.

Source : DREES, échantillon interrégimes de retraités 2001.

Tableau X.4 – Montant de la retraite de droit direct selon le type de carrières en 2001 (en euros)

	65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans et +	Ensemble
Femmes						
Toutes carrières	666	619	587	566	506	606
Dont carrières complètes	1 026	967	906	924	790	950
Hommes						
Toutes carrières	1 393	1 374	1 373	1 392	1 187	1 372
Dont carrières complètes	1 477	1 445	1 449	1 475	1 307	1 453
Écart des montants en %						
Toutes carrières	- 52,2	- 55,0	- 57,3	- 59,4	- 57,4	- 55,8
Dont carrières complètes	- 30,6	- 33,1	- 37,5	- 37,4	- 39,5	- 34,6

Champ : retraités de 65 ans ou plus ayant au moins un avantage de droit direct. Les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus.

Source : DREES, échantillon interrégimes de retraités 2001.

Tableau X.5 – Les bénéficiaires du minimum vieillesse selon l'âge et le sexe au 31 décembre 2002

	Femmes		Hommes		Proportion en % de la population totale	
	Effectifs (en milliers)	%	Effectifs (en milliers)	%	Femmes	Hommes
60-64 ans	27,6	7,5	30,1	13,6	2,1	2,4
65-69 ans	45,9	12,5	50,0	22,6	3,3	4,1
70-74 ans	54,7	14,9	48,0	21,7	3,9	4,4
75-79 ans	63,6	17,3	43,4	19,6	5,1	5,2
80-84 ans	62,1	16,9	26,8	12,1	6,9	5,2
85-89 ans	49,2	13,4	13,3	6,0	11,2	7,0
90 ans ou plus	64,3	17,5	9,7	4,4	17,8	8,7
Ensemble	367,4	100,0	221,3	100,0	5,2	4,2

Source : DREES, enquête annuelle sur les allocataires du minimum vieillesse, 2002.

Tableau X.6 - Les disparités des retraites en 2001
Niveaux en euros des 1^{er} et 9^e déciles des montants mensuels bruts de la retraite globale et des avantages principaux de droit direct, et rapports inter-déciles, selon le sexe

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	D1	D9	D9/D1	D1	D9	D9/D1	D1	D9	D9/D1
Retraite globale*	577	2 469	4,3	230	1 601	7,0	342	2 039	6,0
Avantages principaux de droit direct toutes carrières	530	2 357	4,5	151	1 413	9,4	210	1 900	9,1
Avantages principaux de droit direct carrières complètes	621	2 413	3,9	378	1 733	4,6	514	2 175	4,2

Champ : retraités de droit direct âgés de 60 ans et plus.

* Retraite globale = avantages principaux de droit direct, avantages accessoires, droits dérivés et allocations du minimum vieillesse.

Source : DREES, Échantillon interrégimes de retraités 2001.

Tableau X.7 - Décomposition des compléments aux droits directs en 2001 (en euros)

	65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 79 ans	80 à 84 ans	85 ans et plus	Ensemble
Femmes						
Avantage principal de droit direct	666	619	587	566	506	606
Avantage principal de réversion	101	151	206	252	280	175
Allocations du minimum vieillesse	7	8	10	13	24	11
Autres avantages accessoires	31	30	30	33	25	30
Retraite globale	805	808	833	864	835	822
Hommes						
Avantage principal de droit direct	1 393	1 374	1 373	1 392	1 187	1 372
Avantage principal de réversion	4	7	10	15	19	8
Allocations du minimum vieillesse	6	7	8	9	18	8
Autres avantages accessoires	63	68	73	71	63	67
Retraite globale	1 466	1 456	1 464	1 488	1 287	1 455
Écart des montants en % (F-H)/H pour la retraite globale	- 45,1	- 44,5	- 43,1	- 41,9	- 35,1	- 43,5

Champ : retraités de 65 ans ou plus ayant au moins un avantage de droit direct. Les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus.

Source : DREES, échantillon interrégimes de retraités 2001.

Tableau X.8 – Rapport entre le niveau moyen de pension des femmes et des hommes, selon l'âge, à l'horizon 2040

		65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans et +
2001	Droit direct	0,48	0,45	0,43	0,41	0,43
	Retraite totale	0,55	0,55	0,57	0,58	0,65
2020	Droit direct	0,66	0,62	0,55	0,56	0,45
	Retraite totale	0,70	0,68	0,64	0,69	0,65
2040	Droit Direct	0,71	0,71	0,67	0,66	0,62
	Retraite totale	0,74	0,75	0,72	0,75	0,78

Source : DREES, échantillon interrégimes de retraités 2001, et projections avec le modèle *Destinie* (2020 et 2040), extrait de : « Retraite : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ? », Bonnet, Buffeteau et Godfroy, *Population et sociétés*, n° 401, INED, mai 2004.

Conclusion

Quelques pistes de réflexion pour les politiques publiques

C'est dans la perspective d'améliorer la compréhension des mécanismes par lesquels les femmes sont, dans notre société, dans une situation de plus grande précarité que les hommes, afin que les pouvoirs publics puissent définir les politiques à mettre en œuvre pour les surmonter, que la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle a défini les thèmes d'études de cette mission.

Au fil des analyses thématiques, nous nous sommes inéluctablement interrogées sur les objectifs et les moyens des politiques publiques ; c'est pourquoi quelques pistes de réflexion ont été esquissées. Elles sont synthétisées ici. Elles n'ont pas vocation à constituer un « programme » ou un corps de mesures, mais à soulever des questions, à l'heure où le bien-fondé de l'insertion des femmes dans l'emploi est parfois relativisé, voire même mis en cause, où les points de vue les plus divers sur la place des femmes dans notre société émergent à nouveau.

Parce que les facteurs d'une plus grande précarité des femmes que des hommes proviennent des inégalités existantes dans notre société, c'est en premier lieu du côté de la réduction de ces inégalités qu'est la priorité. Cela dépasse largement le cadre de ce rapport. On peut se reporter en revanche à la charte de l'égalité élaborée en mars 2004, qui expose l'approche intégrée de l'égalité dans les politiques, et à l'engagement qui y est pris de tirer annuellement le bilan des actions menées.

Les réflexions suscitées par notre étude privilégient trois thèmes et explorent trois interrogations. Sur chacun de ces points, on peut se reporter aux pistes de réflexion tracées dans chacun des chapitres précédents.

Trois thèmes majeurs

L'incitation à l'emploi

L'insertion des femmes dans l'emploi est le meilleur garant contre la précarité parce qu'elle assure l'indépendance et l'autonomie. Elle permet aussi de faire face aux ruptures familiales, de plus en plus fréquentes.

On pourrait penser que l'on a dépassé les temps où l'ordre moral considérait que les femmes devaient s'occuper de leurs enfants et ne pas travailler à l'extérieur. Mais ces temps sont-ils vraiment dépassés ? Refleurissent périodiquement des thèses qui, sous couvert de l'éclatement de la famille traditionnelle, et/ou de baisse de la natalité dans certains pays, et/ou de la montée de la violence chez les jeunes, etc., en attribuent la responsabilité à l'absence de la mère, trop occupée par son travail, et à la « dilution de la fonction d'autorité du père ».

Une autre forme, plus subtile, consiste à poser la question : est-ce qu'il vaut mieux pour une femme avoir un travail épuisant, inintéressant, courir sans cesse du fait d'horaires atypiques de grande amplitude, ne pas avoir le temps de s'occuper de ses enfants comme elle le souhaiterait, au nom d'une indépendance économique en partie illusoire si son salaire n'est qu'un revenu d'appoint qui ne lui assure pas l'autonomie ?

Face aux perspectives de recul de la population active à l'horizon de moyen terme, nombre d'économistes voient dans l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail le moyen de pallier cela. Puisque les taux d'emploi des femmes sont encore bien inférieurs à ceux des hommes, il y a là le moyen de résoudre, ou d'aider à le faire, les questions du tassement de la croissance consécutif à l'évolution de la population active, et celle du financement des retraites. D'ailleurs, les projections à moyen et long terme de population active diffèrent principalement selon les diverses hypothèses de taux d'activité des femmes. Les femmes sont donc un enjeu pour la croissance. La poursuite et l'intensification de leur insertion sur le marché du travail permettraient d'élever le potentiel de croissance, comprimé par le tassement de la population active lié au vieillissement de la population.

Si l'on s'attache aux objectifs européens définis au sommet de Lisbonne en matière de travail des femmes (la stratégie européenne pour l'emploi), des objectifs chiffrés sont fixés pour les taux d'emploi à l'horizon 2010 : ceux-ci devraient dépasser 60 %, partant de 52,9 % en 1999, dernier chiffre connu lors de la définition des objectifs en 2000. Le bilan de la réalisation des objectifs est tiré annuellement. Le Conseil européen a en effet invité la Commission à établir un rapport annuel « sur les progrès accomplis pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et sur des orientations en vue d'intégrer la dimension hommes-femmes dans les différentes politiques. » Le rapport de 2004 constate que les taux d'emploi marquent des progrès, mais que l'on demeure en deçà des objectifs.

Mais l'objectif d'accroissement de la participation des femmes au marché du travail relève-t-il d'un objectif d'accroissement de la population active totale, ou bien d'un souci d'égalité professionnelle ? La nuance n'est pas mineure et l'on ne peut arguer que le résultat serait identique dans les deux cas de figure. Dans le premier cas, le risque existe de considérer le travail des femmes comme une force d'appoint à laquelle on fait appel en cas de besoin (guerres, départs en retraite des générations du *baby boom*), ou que l'on rejette en période de chômage de masse.

Toujours pour pallier le tassement de la population active, mais différemment, certains privilégient la démographie : ils ne prônent pas l'insertion croissante des femmes dans l'emploi, au contraire, mais des politiques qui favorisent le troisième enfant, par... une remise au goût du jour du salaire maternel. Que ce soit pour le premier, le deuxième, le troisième, le n-ième enfant, ces considérations ont une histoire, répétitive et récurrente : pour faire remonter les taux de natalité, il faut renvoyer les femmes à la maison ! Encore et toujours. Le spectre du vieillissement est le nouveau prétexte.

Il faut donc toujours réaffirmer que l'emploi des femmes est une condition de leur indépendance. Il est un élément fondamental de l'égalité, facteur de progrès, de cohésion, de justice sociale. C'est une valeur en tant que telle.

De plus, l'insertion dans l'emploi est déterminante pour contre-carrer les risques de précarisation. Toutes les analyses effectuées dans ce rapport montrent qu'un éloignement du marché du travail peut conduire à la précarité. Les catégories de femmes les plus fragiles sont celles qui sont le plus éloignées de l'emploi.

Nous aborderons plus loin le lien qui existe entre le niveau de la fécondité, le niveau de l'activité des mères et l'offre d'accueil des enfants ; mais autant dire tout de suite que le mythe du lien négatif entre l'activité professionnelle des femmes et la fécondité a la vie dure, davantage pour des raisons idéologiques que comme un fait avéré.

La prise en compte de la nature des emplois

Il ne suffit pas d'un emploi ; encore faut-il qu'il assure une insertion durable. Or sur le marché du travail, les frontières entre l'activité ou l'inactivité, l'emploi ou le chômage sont souvent fluctuantes pour nombre de femmes. Dans l'emploi proprement dit, les caractéristiques particulières des emplois occupés et des trajectoires jouent un rôle majeur dans la précarité, vécue ou potentielle. En particulier, le développement des temps partiels contraints et des contrats à durée déterminée ont un rôle essentiel dans la discontinuité des parcours des femmes ou leur maintien en situation de sous-emploi, car ils ne sont que rarement un mode d'accès vers l'emploi durable ; en tout cas, ils le sont toujours moins que pour les hommes.

La question des qualifications joue aussi un rôle primordial. Ce sont les femmes les moins qualifiées qui ont les parcours les plus heurtés. L'orientation professionnelle, inégalitaire, détermine d'autant plus d'écarts entre les parcours d'activité, donc de risque de précarité, que la reconnaissance même des qualifications acquises, entre compétences et « qualités », est discriminatoire.

D'où l'attention portée dans notre analyse, non seulement au degré d'insertion, traditionnellement mesuré par les taux d'activité et d'emploi, mais aussi à la nature des emplois, c'est-à-dire à leurs caractéristiques et aux trajectoires entre les différentes formes d'emplois, ou de sous-emploi. Si le temps partiel contraint permettait d'accéder au temps plein, si les CDD permettait d'accéder au CDI, si la faible qualification pouvait être surmontée par la formation professionnelle et l'évolution vers d'autres métiers, etc., on s'interrogerait moins sur la précarité. Ce n'est justement pas le changement qui est en cause, mais le fait que les femmes qui sont en temps partiel contraint, en CDD, ou en emploi pénible et à horaires atypiques, y demeurent le plus souvent, ou même basculent parfois vers l'inactivité.

Les conditions d'emploi (statut précaire) et les conditions de travail (horaires, pénibilité, manque d'intérêt) expliquent en effet souvent la décision des femmes d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs enfants, d'autant que les pères sont, encore, peu impliqués dans les activités parentales et domestiques. Faibles qualifications et emploi discontinu vont ainsi de pair avec des interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants, et des difficultés accrues de retour à l'emploi.

Vaut-il mieux travailler à temps partiel que ne pas travailler du tout ? Obtenir un CDD que rien ? Oui bien sûr, à condition d'en sortir vers le haut, c'est-à-dire vers l'emploi désiré. Or ce n'est en général pas le cas pour les femmes, et toujours moins que pour les hommes. Elles ont les plus forts taux d'enfermement dans les emplois peu qualifiés, à durée réduite mais à amplitude étendue. Ce sont donc les trajectoires qui importent.

Différents rapports ont proposé récemment de développer massivement le secteur des emplois de proximité. Connaissant les caractéristiques de ce secteur (emplois occupés essentiellement par des femmes, employeurs multiples, courtes durées du travail, faibles salaires), il y a un risque à ce que ce développement accentue la segmentation de l'emploi et aggrave les conditions d'emploi des femmes. Néanmoins, on ne peut oublier les aspects positifs : secteur qui embauche des personnes peu diplômées ou qui sont restées longtemps éloignées de l'emploi, emplois non délocalisables. Il est donc nécessaire d'entourer ce développement de garanties notamment en termes de durée du travail (mettre la coordination entre différents employeurs à la charge d'organismes et non à celle du salarié), préférer le passage par des associations plus que le gré à gré, tenter de construire des trajectoires, instaurer de véritables filières de formation professionnelle, améliorer les conditions de rémunération et les droits sociaux, professionnaliser le secteur. Sinon, une simple orientation générale d'extension des emplois d'aide à la personne, sans autre précision ni

garantie, nous conduira dans dix ans à constater que les inégalités entre les femmes et les hommes se sont étendues et que la précarité de l'emploi des femmes s'est développée.

Le rôle primordial des structures d'accueil de l'enfance

La politique d'aide aux familles pour garder leurs enfants est-elle un moyen de réduire la précarité des femmes sur le marché du travail ? Comparée à la plupart des autres pays européens, la France est plutôt généreuse en matière d'aide aux familles pour articuler travail et vie familiale. La politique familiale subventionne en effet la plupart des modes d'accueil des enfants et contribue de la sorte au maintien dans l'emploi d'un grand nombre de mères. Elle contribue aussi au maintien relatif du niveau de la fécondité. La corrélation positive qui existe entre l'offre d'accueil des enfants et le niveau de l'activité des mères, d'une part, et le niveau de la fécondité, d'autre part, est attestée par différentes recherches ; ce sont les pays dans lesquels les politiques d'aide à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale sont les plus limitées que le niveau de fécondité a le plus baissé.

Cependant, tous les dispositifs n'ont pas le même effet et ne sont pas équivalents quant à l'incitation à l'activité professionnelle. En dépit de l'accroissement de l'offre d'accueil au cours des dernières décennies, celle-ci reste notablement insuffisante en quantité (deux tiers des enfants de moins de trois ans sont gardés par leur famille), et par rapport aux préférences exprimées des parents. De plus, cette offre reste très segmentée, comme d'ailleurs les prestations destinées à en réduire le coût pour les parents. Les familles les plus modestes ne peuvent avoir accès à certains modes de garde trop coûteux pour elles, et à défaut d'arrangements familiaux, les mères se retirent du marché du travail pour garder elles-mêmes leurs enfants, avec ou sans allocation parentale d'éducation ou son équivalent.

En l'état actuel des relations entre hommes et femmes, les prestations qui permettent à l'un des parents de garder son enfant à domicile maintiennent les inégalités non seulement entre les hommes et les femmes (ce sont très largement les mères qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle), mais entre les femmes elles-mêmes, entre celles qui bénéficient d'un congé parental leur garantissant le retour à l'emploi, celles qui n'ont pas cette assurance et que l'interruption d'activité professionnelle expose encore davantage à la précarité, et celles qui ont les moyens de financer la garde des enfants.

Les raisons individuelles de ces « choix » d'interruption sont compréhensibles : intérêt financier, difficultés de garde, manière d'échapper à des conditions de travail difficiles. Mais les implications de l'interruption d'activité doivent être mesurées en termes de trajectoires professionnelles, de droits sociaux, de sécurité d'emploi, en termes

également d'exposition aux risques de rupture familiale, ainsi qu'en termes de salaires et de retraites.

Les bénéficiaires de l'allocation parentale de garde sont des femmes (98 %), et pour la plus grande partie d'entre elles des femmes peu qualifiées ou inscrites dans des trajectoires professionnelles précaires, que cette allocation – satisfaisante à court terme – vient encore renforcer. Cette allocation représente effectivement une opportunité pour les femmes les moins qualifiées, étant donné leur niveau de salaire et leurs conditions de travail qui rendent particulièrement acrobatique l'articulation de leur travail avec leur vie familiale. Dans un contexte de développement des horaires atypiques, la tentation du retrait d'activité est grande. En ouvrant l'accès de l'APE aux parents de deux enfants, la réforme de 1994 a entraîné une forte baisse du taux d'activité des mères de deux enfants dont l'un a moins de trois ans : ce taux est passé de 74 % en 1994 à 56 % en 1998, et il s'est stabilisé à ce niveau depuis. Mais le retour à l'emploi après un congé long est difficile.

Une réduction de la précarité induite par ces interruptions passerait en premier lieu par une amélioration de la qualité des emplois et par une amélioration des conditions de travail. Elle passerait ensuite par une meilleure adaptation des modes d'accueil des enfants aux contraintes professionnelles des parents. Les efforts de la politique familiale dans ce sens doivent être encouragés. Elle passerait enfin par un meilleur partage des obligations parentales entre les pères et les mères, en sorte de ne pas faire peser le poids de la conciliation presque uniquement sur les mères. Cela suppose une révision des conditions d'attribution de l'allocation parentale de garde : par exemple, une durée plus courte qui ne pénalise pas le retour à l'emploi, une meilleure prise en charge financière de l'allocation correspondant davantage à un remplacement du salaire. Ces conditions doivent être liées, notamment si l'on se donne pour objectif qu'un nombre accru de pères prenne ce congé. Des mesures incitatives – comme en Suède par exemple où existent des droits séparés pour les pères et les mères, non cessibles – pourraient y être associées.

Enfin, la question de l'articulation des temps sociaux est une question essentielle que les politiques et les acteurs sociaux ne doivent pas laisser de côté. Elle interpelle les pouvoirs publics et les entreprises qui, pour conserver leur main-d'œuvre notamment féminine, doivent prendre en compte les difficultés rencontrées pour articuler les temps du travail et de la famille. Il est notamment de la responsabilité sociale des entreprises de faire en sorte que les salariés aient un droit à « une vie familiale normale » en limitant les horaires très courts et atypiques – mais aussi les horaires très longs –, en limitant les réunions tardives, en améliorant la qualité des emplois, en prenant en considération leurs contraintes et leurs aspirations. Mais l'incitation suppose aussi des mesures relevant de la politique familiale (conditions d'octroi des prestations) et des mesures régulant le temps de travail, sa durée et son aménagement, en sorte de ne pas encourager les hommes à allonger leurs horaires (pour gagner plus) et les femmes à les raccourcir (pour avoir du temps pour les enfants et la famille).

Trois interrogations

La cohérence des politiques publiques

À plusieurs reprises, nous nous sommes interrogées sur la cohérence des politiques menées. Certaines mesures peuvent avoir des effets manifestes d'accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes, et par là aggraver les risques de précarité. Ces questions ont été soulevées, par exemple, pour les mesures passées de soutien au temps partiel, prises dans un objectif de résorption du chômage, mais dont les effets ont été fortement inégalitaires et ont précarisé nombre d'emplois occupés par des femmes ; pour la politique familiale, l'extension du congé parental ayant fait chuter le taux d'activité des mères de deux enfants, et rendu d'autant plus complexe leur réinsertion que ce sont souvent des femmes en situation de précarité qui ont pris ces congés ; pour les retraites, car la réforme qui, en étendant la période prise en compte pour le calcul des pensions des dix aux vingt-cinq meilleures années dans un objectif de rééquilibrage des comptes du régime général, a pénalisé les femmes dont les carrières sont accidentées, en faisant entrer dans les années retenues pour le calcul des pensions les périodes de temps partiel pris au moment de la naissance des enfants, d'autant que, parallèlement, l'âge de la maternité a reculé.

La prise en compte des effets de toutes les mesures de politique publique à l'aune de leur impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes est donc une nécessité impérieuse.

Le court et le moyen terme

La question de l'horizon temporel traverse toutes nos réflexions. La réduction des inégalités est bien réelle, dans l'éducation, dans l'insertion dans l'emploi, etc. Suffit-il donc de compter sur les effets du temps pour aboutir de façon inéluctable à l'égalité ? La réponse ne peut être que négative. Parce que les progrès ne sont pas linéaires (déjà, on peut s'interroger sur le ralentissement de la résorption des écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes), parce qu'ils sont toujours réversibles (la montée du chômage se traduit toujours par davantage d'inactivité pour les femmes), parce que des formes de discrimination plus subtiles perdurent et sont donc plus résistantes (l'orientation professionnelle reste défavorable aux filles, même si leur niveau scolaire général est meilleur que celui des garçons), parce que de nouvelles formes d'inégalités peuvent apparaître (on a vu que le développement des emplois de services à la personne peut, s'il ne s'accompagne pas d'une professionnalisation du secteur, être porteur d'accroissement des inégalités et de montée de la précarité pour les femmes).

Là encore, seule l'attention portée par les politiques publiques à la réduction des inégalités peut raccourcir cet horizon. Mais parce que les inégalités entre les femmes et les hommes impliquent conjointement les

sphères professionnelle, scolaire, familiale, et leurs interactions, ces inégalités ont ceci de spécifique – par rapport aux autres formes d'inégalités – qu'elles se fondent sur des processus qui imbriquent toutes ces sphères. Les politiques publiques doivent donc les traiter dans un souci de cohérence générale, pour que les mesures à court terme ne contredisent pas les objectifs à moyen terme.

Politiques d'égalité et politiques de protection sociale

Prôner des mesures particulières de protection sociale est-il compatible avec l'objectif général ? Comment les articuler ? Comment les intégrer dans une démarche d'égalité ? Nous nous sommes posé cette question sur les temps partiels, sur les *minima* sociaux, sur les retraites, entre autres.

Le temps partiel contraint, ou « choisi » sous contrainte, est le témoin d'inégalités dont l'origine se situe en amont du marché du travail (faibles qualifications), que celui-ci renforce par les conditions de travail propres aux secteurs où il est le plus mis en œuvre. La question de l'articulation entre les différents volets des recommandations publiques est donc nécessairement posée. Protection contre les inégalités les plus notables pour éviter les effets les plus pervers du temps partiel ? Valorisation du temps partiel ? Même si l'on se place d'emblée hors des préconisations d'insertion partielle et secondaire des femmes sur le marché du travail, le débat n'est pas résolu pour autant. Parce qu'une partie des solutions réside hors du champ de l'emploi proprement dit : une politique d'éducation et de formation permettrait de dépasser la « spécialisation » traditionnelle entre métiers principalement occupés par des hommes et ceux principalement occupés par des femmes ; l'évolution des mentalités permettrait une répartition des tâches plus équitable dans les couples, modifiant ainsi le partage des temps ; le développement de modes de garde de la petite enfance et de la parentalité au sens large modifierait les conditions du temps partiel « choisi » sous contrainte. À court terme, on peut cependant vouloir corriger les aspects les plus criants de la précarité des salariées à temps partiel contraint ; par exemple, prôner une meilleure organisation des horaires pour en réduire l'amplitude, et une plus grande liberté de choix des salariées dans les plages horaires ; faire en sorte que les offres d'intégration à plein temps leur soient prioritairement réservées ; que leurs retraites futures soient revalorisées sur la base d'un temps plein. Ces mesures de protection sont évidemment favorables aux salariées à temps partiel. Sauf qu'elles tendent à pérenniser une forme d'emploi inégalitaire. Ces politiques doivent donc aller de pair avec celles qui permettent de surmonter les inégalités à leur source.

Pour les femmes allocataires de *minima* sociaux, les solutions pour qu'elles sortent de cette précarité particulière résident dans le dépassement des raisons qui les y ont conduites. Leur éloignement de l'emploi ne peut être résolu que par la formation, l'accès aux modes de garde, etc., qui, seuls, permettent de poser autrement la question de leur réinsertion.

Mais en attendant, à court terme, des mesures de protection sont nécessaires pour que leur situation ne s'aggrave pas : elles tournent, par exemple, autour des formules d'intéressement, de la possibilité de cumuler prestations et salaires, etc., en sorte qu'il n'y ait pas de désincitation financière à la reprise d'un emploi, en général peu qualifié et donc peu rémunéré. Mais le risque est de substituer à la trappe à inactivité une trappe à bas salaires. Ainsi, les logiques de protection peuvent primer, dans l'urgence, malgré les risques qu'elles portent, à condition que les logiques fondamentales de résorption des inégalités soient aussi, en parallèle, mises en œuvre.

Les retraites des femmes reflètent, on l'a vu, les inégalités existantes sur le marché du travail. Les législations peuvent en atténuer les conséquences, mais elles ne sont pas un moyen de promouvoir l'égalité sur le marché du travail proprement dit : elles ne peuvent être, au mieux, qu'une manière de corriger des inégalités que l'on doit combattre par ailleurs. La distinction n'est pas formelle. Par exemple, les pensions de réversion proviennent d'une période où le travail des femmes étant peu développé, il fallait protéger l'épouse au foyer en cas de décès du conjoint. Faut-il modifier ces systèmes de redistribution pour tenir compte de l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail ? Faut-il faire évoluer les réversions vers des prestations sous conditions de ressources, ne protégeant que les familles les plus pauvres ? Faut-il au contraire préserver le niveau de vie de la famille en cas de décès de l'un des deux conjoints, en assurant une garantie de ressources mutuelles ? On soulève là des questions qui tiennent aux principes mêmes de la protection sociale. En outre, les dispositifs qui couvrent des situations moyennes peuvent laisser échapper les catégories dont les parcours sont les plus heurtés et qui sont en général les moins qualifiées. Les corrections peuvent se faire *a priori* (modifications des règles) ou *a posteriori* au moment de la liquidation de la retraite (*minima* de pensions). Mais faut-il élaborer un système fondé sur les plus précaires, privilégiant ainsi la fonction d'assistance de la protection sociale, ou bien prendre comme référence la situation moyenne dans un système privilégiant le mode contributif, avec des mécanismes correcteurs ciblés ? On retrouve encore le débat général sur les objectifs de la protection sociale.

Renvoyer en tous points à la nécessité d'une meilleure insertion sur le marché du travail est bien sûr juste, mais ne résout pas les problèmes dans le présent. La protection sociale a pour tâche de tisser des filets de sécurité suffisamment serrés pour que les plus démunis ne passent pas au travers. La politique publique est confrontée à la double nécessité de tenir compte des situations de fait, pour en corriger dans le présent les effets les plus néfastes en termes de précarité, tout en œuvrant à leur dépassement dans le moyen terme. Encore faut-il que ces deux volets n'entrent pas en contradiction. Mais la définition des objectifs d'une politique de protection soulève un débat plus général sur les principes mêmes de la protection sociale souhaitée, qui dépasse le cadre du rapport de cette mission.

Propositions de compléments statistiques et d'études

Le travail de cette mission, pour une large part un travail de synthèse de travaux existants, a aussi fait apparaître, au fil des chapitres, diverses lacunes quant à l'information statistique sexuée, voire à l'information tout court, l'intérêt qu'il y aurait à actualiser certaines études, et parfois tout simplement l'absence de l'étude que l'on aurait aimé avoir... C'est donc aussi une occasion de faire un point sur les besoins, c'est-à-dire les statistiques à compléter, les études à actualiser et les nouvelles études à entreprendre.

1. Compléter l'information existante

Sur le temps partiel

La mesure du « sous-emploi » ne recouvre pas exactement la notion de temps partiel contraint ; il serait intéressant de disposer de statistiques plus détaillées sur les motifs autodéclarés de l'emploi à temps partiel. C'est désormais possible avec l'enquête emploi en continu, qui comporte une question dont les modalités permettent de connaître la distribution des salariés à temps partiel dans les motifs prévus par le questionnaire ; or dans les premières publications sur les résultats de cette nouvelle enquête (pour l'année 2002), cette question n'a pas fait l'objet d'une exploitation publiée.

Une des modalités de réponse à cette question pose toutefois un problème dans la formulation : il s'agit de la réponse « pour faire des

travaux domestiques ou pour des loisirs » ; à notre sens, ce n'est pas exactement la même chose... ; y-a-t-il une possibilité de revoir cette formulation ?

Sur les femmes immigrées

Il conviendrait d'encourager les recherches sur le rapport à l'emploi des femmes immigrées et issues de l'immigration, en particulier sur la question des déclassements, des conditions d'emploi, etc.

Des travaux sur le cumul et l'articulation des discriminations liées au sexe et à l'origine ethnique mériteraient également d'être menés.

Sur les allocataires de *minima sociaux*

La connaissance du revenu de ces ménages devrait être améliorée, afin de pouvoir appréhender leurs frais de logement. Actuellement, faute d'une telle connaissance, leurs niveaux de vie (revenus réellement disponibles) sont surévalués.

Sur les familles monoparentales

Des études sur l'hétérogénéité des situations (suite à une rupture conjugale, suite à naissance ; les pauvres et les autres ; enfants dépendants ou enfants actifs ;...), des analyses sur les dimensions non monétaires de la précarité et les dynamiques de précarisation permettraient de mieux comprendre les déterminants et les conséquences de ce phénomène.

2. Améliorer la méthodologie

Sur les non-salariés

La mauvaise connaissance statistique des revenus des non-salariés est un problème ; les caractéristiques de l'activité sont, elles aussi, mal connues. Dans le suivi des inégalités entre les femmes et les hommes, cette mauvaise connaissance pose évidemment un problème.

Sur les familles monoparentales

Les échelles d'équivalence utilisées pour évaluer le niveau de vie ne rendent probablement pas bien compte des besoins réels des familles monoparentales ; des études permettraient peut-être de parvenir à la définition d'une échelle permettant de tenir compte de la spécificité de ces familles.

Sur l'impact des enfants sur l'activité professionnelle et les carrières

Ici, ce sont les enquêtes disponibles qui sont en cause : en effet, l'analyse de l'effet des enfants est biaisée par le fait que, à de très rares exceptions près, on ne peut savoir si les personnes ont des enfants que si ces enfants sont encore présents au domicile lors de l'enquête. Il serait très utile que de nombreux questionnaires (notamment celui de l'enquête emploi, mais aussi celui du nouveau système européen d'enquête sur les revenus et les conditions de vie [ERCV/SILC]) soient complétés d'une question permettant de disposer de cette information.

3. Lancer des études et des enquêtes

Sur les écarts de revenus entre les femmes et les hommes

Si l'on parvient à peu près à évaluer les écarts de salaire, il n'en va pas de même des écarts de revenu. Une raison de cette méconnaissance tient à l'hypothèse de mise en commun des ressources au sein des ménages. Mais en réalité, on ne sait pas grand-chose de la façon dont les revenus et les charges sont partagés entre les membres d'un ménage. Des études spécifiques seraient ici nécessaires.

Dans une autre direction, il serait intéressant de compléter l'étude des écarts de salaire « instantanés » par des analyses visant à évaluer le déficit de revenus du travail des femmes par rapport aux hommes sur une vie active ; elles pourraient être complétées par des études prenant comme horizon plus largement le cycle de vie, tenant donc compte de l'âge d'entrée dans la vie active, et des retraites.

Sur les choix en matière d'activité

On ne sait pas grand-chose des facteurs qui déterminent réellement les décisions d'activité, en particulier celles des femmes en couple. S'agit-il d'un calcul économique ? Dans quelle mesure est-ce le cas selon le niveau d'éducation, selon les perspectives d'emploi ?

Plus largement, il serait intéressant de développer la connaissance des processus de décision dans les couples, de leurs déterminants, et de leur impact sur les choix d'activité et sur le partage des tâches familiales et domestiques.

Sur l'orientation scolaire

Pourquoi les filles persistent-elles dans des choix d'orientation qui s'avèrent moins favorables (au moins financièrement) que ceux des garçons ? Effet des normes et des habitudes, effets d'une forme de ségrégation ?

Sur les personnes pauvres en âge de travailler

À côté des études sur les « travailleurs pauvres », qui adoptent une entrée par le travail, il serait utile de développer des études sur les personnes pauvres qui ne travaillent pas, principalement des femmes. Pourquoi ne participent-elles pas au marché du travail ? Ont-elles déjà travaillé ? Quelles sont leurs caractéristiques personnelles, et peut-on repérer des situations dominantes ?

Sur les familles monoparentales

Il est nécessaire d'enrichir systématiquement les études sur ces familles en tenant compte des contraintes qui leur sont spécifiques : transports (durée, horaires), type d'emplois disponibles, accès aux services publics de garde, niveau de formation sur l'accès à l'emploi, réseau de sociabilité entourant la mère et l'enfant, etc.

Sur le passage à la retraite

Il serait intéressant de disposer d'analyses sur l'impact du passage à la retraite du conjoint des femmes en couple ; poursuivent-elles leur activité ou au contraire raccourcissent-elles leur vie professionnelle ?

4. Actualiser et poursuivre certaines études

- Il faut actualiser et poursuivre certaines études :
- sur les conditions de l'insertion des femmes dans l'emploi ;
 - sur les salariés à bas salaires ;
 - sur les travailleurs et travailleuses pauvres ;
 - sur l'hétérogénéité du travail à temps partiel.

Bibliographie

ACKER Sandra (1994), *Gendered Education*, Buckingham, Open University Press.

AFSA Cédric et BUFFETEAU Sophie (2005), « L'évolution du taux d'activité en France : les femmes rattrapent-elles les hommes ? », INSEE-DESE, document de travail, à paraître.

AFSA Cédric (1999), « L'allocation parentale d'éducation entre politique familiale et politique de l'emploi », in INSEE, *Données sociales*.

AFSA Cédric (1999), « L'insertion professionnelle des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion », document de travail, CNAF, DRPS, ronéo, et DREES, coll. *Études et statistiques* n° 1.

AFSA Cédric (1996), « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et prévisions* n° 46.

AFSA Cédric et GUILLEMOT Danièle (1999), « Plus de la moitié des sorties du revenu minimum d'insertion se font grâce à l'emploi », *Insee-Pre-mière* n° 632.

ACHIN Catherine, MÉDA Dominique et WIERINK Marie (2004), « Mixité professionnelle et performances des entreprises, le levier de l'égalité ? », DARES, *Document d'études* n° 91.

AHN Namkee et MIRA Pedro (2002), "A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries", *Population Economics* n° 15.

AILLET Véronique (1997), « La force symbolique de l'allocation de parent isolé », *Recherches et prévisions* n°s 50-51.

ALGAVA Élisabeth (2003), « Les familles monoparentales : des caractéristiques liées à leur histoire matrimoniale », *Études et résultats* n° 218.

ALGAVA Élisabeth (2002), « Quel temps pour les activités parentales ? », *Études et résultats* n° 162.

- ALGAVA Élisabeth (2002), « Les familles monoparentales en 1999 », *Population* n° 4-5.
- ALGAVA Élisabeth, BRESSÉ Sylvie, LE MINEZ Sylvie et PLA Anne (2005), « Les familles monoparentales », *Études et résultats* n° 380.
- ALGAVA Élisabeth et AVENEL Marie (2001), « Les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé », *Études et résultats* n° 112.
- ALLAIN Laurence et SEDILLOT Béatrice (1999), « L'effet de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », in MAJNONI d'INTIGNANO B. (dir.) *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française.
- ANGELOFF Tania (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes*, Paris, Syros.
- ANGUIS Marie, avec la collaboration de Jean-Marie CHANUT et Christel GILLES (2002), « Les allocataires de minima sociaux en 2001 », DREES, *Études et résultats* n° 209.
- ANPE (2003), « Le chômage des femmes, portrait statistique », Observatoire de L'ANPE, *Les essentiels*, décembre.
- ASSEMBLÉE NATIONALE (2004), rapport d'activité de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, novembre.
- ATTIAS-DONFUT Claudine et WOLFF François-Charles (2004), « Liens au pays d'origine et projets de retraite », in ATTIAS-DONFUT et alii, *Passage à la retraite des immigrés*, Paris, CNAV.
- ATTIAS-DONFUT Claudine et DELCROIX Catherine (2004), « Femmes immigrées face à la retraite », CNAV, *Retraite et société* n° 43.
- AUDENIS Cédric, LAÏB Nadine et ROUX Sébastien (2002), « L'évolution de l'emploi faiblement rémunéré au cours des dix dernières années », in INSEE, *L'économie française*, édition 2002-2003, Paris, Livre de poche.
- AVENEL Marie (2001), « Les enfants de moins de six ans et leurs familles en France métropolitaine », DREES, *Études et résultats* n° 97.
- BARBIER Jean-Claude et LINDLEY Robert (2002), « La précarité de l'emploi en Europe », *La lettre du CEE* n° 53.
- BARDAJI José, SÉDILLOT Béatrice et WALRAET Emmanuel (2001), « Évaluation de trois réformes du régime général d'assurance vieillesse à l'aide du modèle de microsimulation Destinie », INSEE, document de travail n° G2002/07.
- BARDAJI José, SÉDILLOT Béatrice et WALRAET Emmanuel (2004), « Les retraites du secteur public : projections à l'horizon 2040 à l'aide du modèle de microsimulation Destinie », INSEE, document de travail n° 14.
- BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès (2003), *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Folio/Le monde actuel.

- BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès, MINNI Claude et RIVIER Sabine (2001), « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », DARES, *Premières synthèses* n° 11.1.
- BARTELEMY Jacques et CETTE Gilbert (2002), « Le développement du temps vraiment “choisi” », *Droit social* n° 2.
- BAUDELLOT Christian et ESTABLET Roger (1992), *Allez les filles !*, Paris, Le Seuil.
- BATTAGLIOLA Françoise (1999), « Des femmes aux marges de l’activité au cœur de la flexibilité », *Travail, genre et sociétés* n° 11.
- BATTAGLIOLA Françoise (1998), *Des débuts difficiles : itinéraires des jeunes parents de milieu modeste*, rapport CSU-IRESO/CNAF, Éd. CSU-IRESO.
- BEBLO Miriam *et alii* (2003), *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression*, rapport pour la Commission européenne, DG emploi et affaires sociales.
- BÉDUWÉ Catherine (2005), « L’emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles des jeunes débutants », in MEDA et VENNAT (dir.), *Le travail non qualifié*, Paris, La Découverte.
- BÉDUWÉ Catherine (2004), « L’emploi non qualifié dans les trajectoires des jeunes débutants : emplois de passage ou situations durables », DARES, *Premières synthèses* n° 49.2.
- BELLEVILLE-PLA Anne (2004a), « Insertion sociale et conditions de vie des bénéficiaires de *minima sociaux* », *Études et résultats* n° 300.
- BELLEVILLE-PLA Anne (2004b), « Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de *minima sociaux* », *Études et résultats* n° 324.
- BELLEVILLE-PLA Anne (2004c), « La participation à la vie sociale des allocataires de *minima sociaux* », *Études et résultats* n° 359.
- BELORGEY Jean-Michel (présidence) (2000), *Minima sociaux, revenus d’activité, précarité*, Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation française.
- BLANPAIN Nathalie (2003), « Les prestations familiales et de logement en 2002 », *Dossier solidarité-santé* n° 4.
- BOISARD Pierre, CHARPENTIER Pascal, GALTIER Bénédicte et VENNAT Marie-Madeleine (1998), « Le TPA : un bilan en demi-teinte », *La lettre du CEE* n° 29.
- BONNAND Manivanh et MARCEL Philippe (2004), « L’emploi à domicile toujours très dynamique en 2003 », *ACOSS Stat* n° 19.
- BONNET Anita et JASAROSKI Edita (2004), « Forte progression des reprises d’emploi à l’issue d’une formation en 2004 », UNEDIC, *Point statis* n° 6.

- BONNET Carole, BUFFETEAU Sophie et GODEFROY Philippe (2004), « Retraite : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes », *Population et sociétés* n° 401.
- BONNET Carole et COLIN Christel (2004), « Les retraites des femmes : une grande variété de situations », CNAV, *Retraite et société* n° 43.
- BONNET Carole et COLIN Christel (2003), « Les retraites des femmes : situation actuelle et perspective », *Travail, genre et sociétés* n° 9.
- BONNET Carole et COLIN Christel (2000), « Vers une réduction des disparités hommes-femmes ? », CNAV, *Retraite et société* n° 32.
- BONNET Carole et COLIN Christel (1999), « Les disparités de retraites entre hommes et femmes : vers une réduction ? », in rapport du Conseil d'analyse économique, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française.
- BONNET Carole et LABBE Morgane (1999), « L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant. L'allocation parentale d'éducation a-t-elle un effet incitatif au retrait du marché du travail ? », *Recherches et prévisions* n° 59.
- BORDIGONI Marc (2001), « Les jeunes sortis de l'école sans diplôme face aux risques d'exclusion. » CEREP, *Bref* n° 171.
- BORREL Catherine et BOËLDIEU Julien (2001), « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », *Insee-Première* n° 791.
- BOYER Danièle et RENOARD Sonia (2004), « Les hommes bénéficiaires de l'APE », CNAF, *Dossiers d'études* n° 57.
- BREUIL-GENIER Pascale, PONTHEUX Sophie et ZOYEM Jean-Paul (2001), « Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres », *Économie et statistique* n° 349-350.
- BRIARD Karine (2004), « Le clivage hommes-femmes : une approche segmentée du marché du travail », CNAV, *Retraite et société* n° 43.
- BRIFFAUX Amélie (2004), « Résultats définitifs de la session 2003 du baccalauréat », DEP, *Note d'information* n° 04.07.
- BRINBAUM Yaël et WERQUIN Patrick (2004), « Des parcours semés d'embûches : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France », in collectif *Marché du travail et genre / Maghreb-Europe*, Brussels Economic series, DULBEA.
- BROCAS Anne-Marie (2004), Les femmes et les retraites en France : un aperçu historique, CNAV, *Retraite et société* n° 43.
- BROUSSE Cécile, DE LA ROCHÈRE Bernadette et MASSÉ Emmanuel (2002a), « Hébergement et distribution de repas chauds : le cas des sans-domicile », *Insee Première* n° 823.
- BROUSSE Cécile, DE LA ROCHÈRE Bernadette et MASSÉ Emmanuel (2002b), « Hébergement et distribution de repas chauds : qui sont les sans-domicile usagers de service d'aide », *Insee Première* n° 824.

- BUÉ Jennifer (2002), « Temps partiel des femmes : entre “choix” et contraintes, DARES, *Premières synthèses* n° 08.2.
- BUREAU DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION/KATIA Julienne (2004), « Les allocataires de *minima sociaux* », *Études et résultats* n° 354.
- CAHUC Pierre et DEBONNEUIL Michèle (2004), *Productivité et emploi dans le tertiaire*, Paris, rapport du Conseil d'analyse économique.
- CAILLE Jean-Paul, LEMAIRE Sylvie et VROLANT Marie-Claude (2002), « Filles et garçons face à l'orientation », DEP, *Note d'information* n° 02.12.
- CAMDESSUS Michel (sous la présidence de) (2004), *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*, rapport officiel pour le ministre d'État, ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Paris, La Documentation française.
- CASTEL Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- CAZAIN Sophie, DONNÉ Stéphane, GILLES Christel et PÉTOUR Patrick (2004), « Le nombre d'allocataires du revenu minimum d'insertion au 30 juin 2004 », *Études et résultats* n° 340.
- CÉLÉRIER Sylvie (2003), *Marge du travail et pauvreté*, coll. « Les cahiers d'Évry », centre Pierre-Naville, université d'Évry.
- CEREQ (2001), *Quand l'école est finie... premiers pas dans la vie active de la génération 98*.
- CERCS (1998), *Minima sociaux : entre protection et insertion*, Paris, La Documentation française.
- CETTE Gilbert (1999), *Le temps partiel en France*, Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française.
- CHAMBAZ Christine (2000), « Les familles monoparentales en Europe : des réalités multiples », *Études et résultats* n° 66.
- CHANUT Jean-Marie et MICHAUDON Hélène, avec la collaboration d'Anne BELLEVILLE-PLA (2004), « L'allocation pour adulte handicapé, un minimum social destiné aux adultes handicapés », *Études et résultats* n° 344.
- CHAPUT Hélène (2004), « L'allocation supplémentaire du minimum vieillesse : les bénéficiaires au 31 décembre 2002 », DREES, *Série statistiques*, documents de travail n° 60.
- CHAPUT Hélène (2002), « L'allocation supplémentaire du minimum vieillesse : les bénéficiaires au 31 décembre 2001 », DREES, *Série Statistiques*, documents de travail n° 45.
- CHARPAIL Christine coord. (2004), « Plan national d'action pour l'emploi en 2004. Annexe statistique : indicateurs de suivi et d'évaluation », DARES, *Documents d'études* n° 88.

CHAUFFAUT Delphine (2003), « Le devenir des sortants de l'APE rang 2 », communication à la journée de l'OFCE, Paris, 3 décembre, compte rendu dans la *Revue de l'OFCE* n° 90.

CHAUPAIN Sabine et GUILLOT Olivier (2000), « Durée effective de perception et modes de sortie de l'allocation de parent isolé », *Recherches et prévisions* n° 62.

CHAUVEL Louis (2004), « Les tendances générationnelles sont-elles irréversibles ? », *Revue de l'OFCE* n° 90.

CHONÉ Philippe, LE BLANC David et ROBERT-BOBÉE Isabelle (2002), « Offre de travail féminine et garde des jeunes enfants », INSEE-DESE, document de travail n° G2002/15.

CINGOLANI Patrick (2004), *La précarité*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? ».

CLÉMENT Mathilde (2004), « Les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion non inscrits à l'ANPE : des problèmes de santé, des contraintes familiales », DARES, *Premières synthèses* n° 40.3.

CNAF, DSER (2003 ; 2004), statistiques, fichier FILEAS, 30 juin 2004, 31 décembre 2003.

COÛFFIC Nicole (2002), « Les montants des retraites perçues en 2001 : en moyenne 1 126 € bruts par mois pour les 60 ans et plus », DREES, *Études et résultats* n° 183.

COLIN Christel et METTE Corinne (2003), « Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite », CNAV, *Retraite et société* n° 40.

COLIN Christel et METTE Corinne (2002), « Impact des différents aléas de carrière sur les pensions de retraite : inactivité, chômage, travail à temps partiel », CNAV, *Retraite et société* n° 40.

COLLECTIF (2004), *Marché du travail et genre / Maghreb – Europe*, Brussels, Economic series, DULBEA.

COMITÉ DE SUIVI DES LOIS SUR L'IMMIGRATION À L'ASSEMBLÉE NATIONALE (2000) *Femmes étrangères et immigrées en France – 1^{re} partie* : « Sans papiers et droit de séjour », actes du colloque du 3 juin 2000.

COMMISSION EUROPÉENNE (2004), *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM (2004) 115, février [<http://www.europa.int>].

COMMISSION EUROPÉENNE (2000), *Lisbon european council* [<http://ue.eu.int>].

COMMISSION EUROPÉENNE, *Communications sur la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi* [<http://ue.eu.int>].

COMMISSION EUROPÉENNE : *L'emploi en Europe, tendances récentes et perspectives*, annuel.

- CONCIALDI Pierre et PONTHEUX Sophie (1999), « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, genre et société* n° 1.
- CONCIALDI Pierre et PONTHEUX Sophie (1997), « Les bas salaires en France, 1983-1997 », DARES, *Documents d'études* n° 15.
- CONSEIL EUROPÉEN (2004), *Rapport conjoint sur l'emploi 2003/2004*, mars 2004.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2004), « Les avantages familiaux et conjugaux et l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes de retraite », réunion plénière, décembre.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2002), « Avantages familiaux et conjugaux », réunion plénière, mai.
- COQUET Bruno (2004), « Les femmes française face au chômage : une inégalité en déclin », *Revue de l'OFCE* n° 90.
- CORNUAU Véronique et QUARRÉ Dominique (2002), L « es salaires des agents de l'État en 2000 », *Insee-Première* n° 818.
- COTTA Michèle (2001), « Femmes dans les lieux de décisions », Conseil économique et social, Les éditions des Journaux officiels.
- COUPPIÉ Thomas et EPIPHANE Dominique (2004), « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », CEREP, *NEF* n° 6.
- COUPPIÉ Thomas et EPIPHANE Dominique (2001), « Que sont les filles et garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », CEREP, *Bref* n° 178.
- COUTROT Laurence, KIEFFER Annick et SILBERMAN Roxanne (2005), « Travail non qualifié et changement social », in MÉDA D. et VENNAT F. (dir.), *op. cit.*
- DAGUERRE Anne et NATIVEL Corinne (2004), « Les maternités précoces dans les pays développés. Problèmes, dispositifs, enjeux politiques », CNAF, *Dossiers d'études* n° 53.
- DAMON Julien (2002), *La question SDF : critique d'une action publique*, Paris, PUF, coll. « Le lien social ».
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie (2003), « La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes », in LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (Eds), *Le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie (2001), « Hommes et femmes devant le travail et l'emploi », in BLÖSS Thierry (dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF.
- DAVID Olivier, EYDOUX Laurence, SÉCHET Raymonde, MARTIN Claude et MILLAR Jane (2004), « Les familles monoparentales en Europe », CNAF, *Dossier d'études* n° 54.

- DEBRAS Brigitte et OLIVIER Dorothée (2002), « Les sans domicile usagers de services d'aide dans la région parisienne », INSEE, *Île-de-France à la page* n° 214.
- DE LA ROCHÈRE Bernadette (2003a), « La santé des sans domicile usagers des services d'aide », *Insee Première* n° 893.
- DE LA ROCHÈRE Bernadette (2003b), « Les sans domicile ne sont pas coupés de l'emploi », *Insee Première* n° 925.
- DELAUNAY-BERDAÏ Véronique (2005), « Le veuvage précoce en France », in LEFÈVRE Cécile (dir.), *Histoires de familles, histoires familiales : les résultats de l'enquête "Étude de l'histoire familiale de 1999"*, Ined-Insee, « Les collection », de l'INED, à paraître.
- DE SINGLY François (2003), « Le trompe-l'œil de l'allocation de libre choix », *Droit social* n° 1.
- DELVAUX Guillaume (2004), « Enquête sortants du chômage en 2004 : une sortie sur deux pour reprise d'emploi », UNEDIC, *Point statis* n° 3.
- DIVAY Sophie (2003), « Retraites : inégalités en tous genres », *Travail, genre et sociétés* n° 9.
- DJIDER Zohor, MURAT Fabrice et ROBIN Isabelle (2003), « Motivation et performances scolaires : les filles creusent l'écart », *Insee-Première* n° 886.
- DREES (2002), « Les montants des retraites perçues en 2001 : en moyenne 1 126 € bruts par mois pour les 60 ans et plus », DREES, *Études et résultats* n° 183.
- DUPRAY Arnaud et MOULLET Stéphanie (2004), « Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée du marché du travail en France ? », in collectif *Marché du travail et genre / Maghreb-Europe, op. cit.*
- DURU-BELLAT Marie (1990), *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan.
- EDGAR Bill et DOHERTY Jœ (Dir.) (2002), *Women and Homelessness in Europe : pathways, services and experiences*, Bristol, Policy Press.
- EPIPHANE Dominique (2002), « La féminisation de la catégorie cadres au miroir de l'insertion des jeunes », in ARLIAUD Michel et ECKERT Henri, *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, Paris, La Dispute.
- EPIPHANE Dominique *et alii* (2001), « Génération 98. À qui a profité l'embellie ? », CEREQ, *Bref* n° 181.
- ESTABLET Roger (2003), « Filles et garçons à l'école : un changement social à suivre », in LAUFER *et alii*, *Le travail du genre, op. cit.*
- ESTRADE Marc-Antoine, MÉDA Dominique et ORAIN Renaud (2001), « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés, un an après ? », DARES, *Premières synthèses* n° 21.1.
- EUROSTAT, *Enquêtes sur les forces de travail*, annuel.

EYDOUX Anne, ERNST Michèle, BUTTNER Olivier, BUR Aurélie et LETABLIER Marie-Thérèse (2004), *Les incidences de la flexibilité du temps de travail sur le champ professionnel de la petite enfance*, rapport pour la CNAF, CEE 04/03.

FAGNANI Jeanne (1996), « Retravailler après une longue interruption : le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation », *Revue française des affaires sociales* n° 3.

FAGNANI Jeanne (1995), « Les mères de famille face à l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et prévisions* n° 40.

FAGNANI Jeanne (1994), « L'allocation parentale d'éducation en France et en Allemagne : une prestation, deux logiques », *Recherches et prévisions* n° 36.

FAGNANI Jeanne (1992), « Les Françaises font-elles des prouesses ? Fécondité, travail professionnel et politique familiale en France et en Allemagne de l'Ouest », *Recherches et prévisions* n° 28.

FAGNANI Jeanne et LETABLIER Marie-Thérèse (2003a), « Qui s'occupe des enfants lorsque les parents travaillent ? Les enseignements d'une recherche auprès des parents de jeunes enfants », *Recherches et prévisions* n° 72.

FAGNANI Jeanne et LETABLIER Marie-Thérèse (2003b), « S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ? », *Droit social* n° 3.

FAGNANI Jeanne et LETABLIER Marie-Thérèse (2003c), « La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ? », *DARES, Premières synthèses* n° 01.2.

FERRAND Michèle, IMBERT Françoise et MARRY Catherine (2000), « Éducation : recul des discriminations ? Cours d'excellence scientifique : une brèche dans la domination masculine », *Problèmes politiques et sociaux* n° 835.

FOUQUET Annie (2004), « L'invention de l'inactivité », *Travail, genre et sociétés* n° 11.

FOUQUET Annie (1998), « Travail, emploi et inactivité », *La lettre du CEE* n° 52.

FOUQUET Annie, GAUVIN Annie et LETABLIER Marie-Thérèse (1999), « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », in Conseil d'analyse économique, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française.

FREYSSINET Jacques (2004), « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens », *Travail, genre et sociétés* n° 11.

FRICKEY Alain et PRIMON Jean-Luc (2004), « L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues des familles immigrées des pays du Maghreb : une inégalité redoublée », in collectif *Marché du travail et genre / Maghreb-Europe, op. cit.*

- FRICKEY Alain, MURDOCH Jake et PRIMON Jean-Luc (2004), « Les jeunes issus de l'immigration. De l'enseignement supérieur au marché du travail », CEREQ, *Bref* n° 205.
- GADREY Nicole, JANY-CATRICE Florence, PERNOD-LEMATTRE Martine (2005), « Les non-qualifiés : qui sont-ils ? », in MÉDA D. et VENNAT F. (dir.), *op. cit.*
- GADREY Nicole, JANY-CATRICE Florence et PERNOD-LEMATTRE Martine (2005), « Les conditions de travail des employés non qualifiés », in MÉDA D. et VENNAT F. (dir.), *op. cit.*
- GADREY Nicole, JANY-CATRICE Florence et PERNOD-LEMATTRE Martine (2005), « Genre et emploi non qualifié », in MÉDA D. et VENNAT F. (dir.), *op. cit.*
- GADREY Nicole, JANY-CATRICE Florence et PERNOD-LEMATTRE Martine (2005), « Les employés non qualifiés : quelles compétences ? » in MÉDA D. et VENNAT F. (dir.), *op. cit.*
- GADREY Nicole, JANY-CATRICE Florence et PERNOD-LEMATTRE Martine (2004), « En 2002, près des deux tiers des non-qualifiés sont des employés », DARES, *Premières synthèses* n° 49.1.
- GALLOU Rémi et SIMON Marie-Odile (1999), *Le devenir des sortants de l'allocation parentale de rang 2*, CREDOC.
- GALTIER Bénédicte (1999), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux" », *Économie et statistique* n° 321-322.
- GALTIER Bénédicte (1998), « Salariés du privé à temps partiel : multiplicité des situations », *La lettre du CEE*, n° 27, mai.
- GARDIN Alexia (2003), « La prise en compte de la vie familiale du salarié dans les normes légales et conventionnelles du travail », CNAF, *Dossier d'études* n° 45.
- GARNER Hélène (2004), « Femmes de l'immigration : données statistiques et études », note de la mission animation de la recherche de la DARES (communiquée par l'auteure).
- GARNER Hélène, MÉDA Dominique et SENIK Claudia (2004), « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », DARES, *Premières synthèses* n° 50.3.
- GARO Joran et GUIMIOT Agnès (2005), « Les femmes dans les politiques d'emploi entre 1990 et 2002 », DARES, *Premières synthèses*, à paraître.
- GLÉNAT Mélanie et GLEIZES Michel (2004), « Redistribution intragénérationnelle au sein du régime général », CNAV, *Retraite et société* n° 43.
- GONZALEZ-DEMICHÉL Christine et NAUZE-FICHET Emmanuelle (2003), « Les contours de la population active : aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité », *Économie et statistique* n° 362.
- GOSSET-GONAN Stéphanie (2004), « Les usages des bénéficiaires de l'APE attribuée pour le deuxième enfant », *Recherches et prévisions* n° 75.

- GRANIER Pierre et JOUTARD Xavier (2002), « L'influence de la perception du revenu minimum d'insertion sur la sortie vers l'emploi », *Économie et statistique* n° 357-358.
- GREEN Nancy (2002), *Repenser les migrations*, Paris, PUF, coll. « Le nœud gordien ».
- GRIMSHAW Damien et RUBERY Jill (2002), *The adjusted gender pay gap : a critical appraisal of standard decomposition techniques*, rapport pour la Commission européenne, Equal Opportunities Unit.
- GRIGNON Michel (1994), « À propos de l'allocation parentale de libre choix », *Recherches et prévisions* n° 36.
- GUBIAN Alain et PONTHEUX Sophie (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaire et mesures d'allègement du coût du travail », DARES, *Premières synthèses* n° 51.1.
- GUEGNARD Christine (2004), « L'égalité entre hommes et femmes dans le tourbillon des temps sociaux », CEREQ, *Bref* n° 212.
- GUÉNIF-SOUILAMAS Nacira (2000), *Des « beurettes » aux descendants d'immigrants nord-africains*, Paris, Grasset, coll. « Partage du savoir ».
- GUERASSIMOFF Carine (2002), *La circulation des nouveaux migrants économiques chinois en France et en Europe*, rapport pour la direction des populations et des migrations.
- GUILLEMIN Olivier et ROUX Valérie (2001), « Comment se détermine le niveau de vie d'une personne », DREES, *Études et résultats* n° 798.
- GUIONNET Christine et NEVEU Éric (2004), *Féminins/masculins. Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin.
- GURGAND Marc et MARGOLIS David (2001), « Revenu minimum d'insertion et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi », *Économie et statistique* n° 346-347.
- GURGAND Marc et MARGOLIS David (2000), « Transitions, entrées et sorties des dispositifs d'aide sociale », contribution du centre d'études de l'emploi pour le rapport du Commissariat général du Plan, *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*.
- HÉRAN François (2002), « Immigration, marché du travail, intégration », séminaire du Commissariat général du Plan, octobre.
- HÉRITIER Françoise (2001), « Si les hommes pouvaient faire leurs fils... », *La Recherche*, hors série n° 6.
- HÉRITIER Françoise (1998), *Masculin/féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.
- HERPIN Nicolas et OLIER Lucile (1999), « Les familles monoparentales aidées mais fragilisées », in INSEE, *France, portrait social*, édition 1997-1998.
- HERSENT Madeleine et ZAIDMAN Claude (coord.) (2003), *Genre, travail et migrations en Europe*, Paris, Cedref.

- HONNETH Axel (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Éd. du Cerf.
- HOURRIEZ Jean-Michel (2001), « Avoir un emploi et être pauvre. Bas salaires, sous-emploi et chômage, quels liens avec la pauvreté ? », in INSEE, *France, portrait social*, édition 2001-2002.
- HOURRIEZ Jean-Michel et OLIER Lucile (1997), « Niveau de vie et taille des ménages : estimations d'une échelle d'équivalence », *Économie et statistique* n° 308-309-310.
- INSEE, enquêtes emploi, annuel.
- INSEE (2004), « Revenus et pauvreté », fiche thématique n° 14, in INSEE, *France, portrait social*, édition 2004-2005.
- INSEE, *Femmes et hommes. Regards sur la parité*, éditions 2004 et 2001, et mises à jour [<http://www.insee.fr>].
- INSEE (2003), « Une évolution soutenue du revenu des ménages », in INSEE, *France, portrait social*, édition 2003-2004.
- INSEE (2003), enquête « Histoire de vie, construction des identités ».
- INSEE, *Femmes*, coll. « Contours et caractères », éditions 1991 et 1995.
- INSEE-CNAF (1998), « Mesure des bas revenus », rapport final du groupe de travail national, INSEE-CNAF-ministère de l'Équipement (SES)-ministère des Affaires sociales (SESI), mai.
- JACQUOT Alain (2002), « Divorce, pension alimentaire et niveau de vie des parents et des enfant : un étude à partir de cas types », *Recherches et prévisions* n° 67.
- JUNTER Annie (1998), « Aménagement du temps de travail, création d'emploi et égalité des chances entre les hommes et les femmes », *Les cahiers du GEDISST*, mai.
- KLEIN Tristan (2004), « Onze ans d'exonérations de cotisations sociales pour l'embauche à temps partiel », DARES, *Premières synthèses* n° 18.1.
- LAGARENNE Christine et LEGENDRE Nadine (2000), « Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux », *Économie et statistique* n° 335.
- LANQUETIN Marie-Thérèse et LETABLIER Marie-Thérèse (2005 ; à paraître), « Concilier travail et vie familiale en France : du droit aux pratiques », in MASSELOT A. et MOUSSOUROU L. (dir.), *Concilier travail et famille dans les pays de l'Europe méridionale*, Paris, Bruylant.
- LANQUETIN Marie-Thérèse (2004), « La double discrimination, à raison du sexe, et de la race ou de l'origine technique : approche juridique », in *Femmes d'origine étrangère : travail, accès à l'emploi, discriminations de genre*, Paris, La Documentation française.
- LAPINTE Aude (2004), « La pauvreté monétaire des familles monoparentales en 2000 », in OBSERVATOIRE DE LA PAUVRETÉ, rapport 2003-2004.

- LAPINTE Aude (2002), « Niveau de vie et pauvreté des enfants en Europe », DREES, *Études et résultats* n° 201.
- LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine et MARUANI Margaret dir. (2004), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».
- LEBON André (2004), *Immigration et présence étrangère en France en 2002*, rapport de la DPM, Paris, La Documentation française.
- LECLAIR Marie et PETIT Pascale (2004), « Présence syndicale dans les établissements : quel effet sur les salaires masculins et féminins ? », *Économie et statistique* n° 371.
- LEGENDRE François, LORGNET Jean-Paul, MAHIEU Ronan et THIBAUT Florence (2004), « Les aides publiques à la garde des jeunes enfants », *Recherches et prévisions* n° 75.
- LEGENDRE François, LORGNET Jean-Paul et THIBAUT Florence (2001), « La redistribution au bénéfice des familles : l'apport de Myriade », *Recherches et prévisions* n° 66.
- LE MANER-IDRISSI Gaïd (1997), *L'identité sexuée*, Paris, Topos, Dunod.
- LE MINEZ Sylvie (1999), « Faibles rémunérations et durée du travail en 1996 », *Insee-Première* n° 640.
- LE MINEZ Sylvie et ROUX Sébastien (2002), « Les différences de carrière salariale à partir du premier emploi », *Économie et statistique* n° 351.
- LE MINEZ Sylvie et ROUX Sébastien (2001), « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *Insee-Première* n° 801.
- LE MINEZ Sylvie, LHOMMEAU Bertrand et PUCCI Muriel (2002), « L'impact des prestations familiales sur le revenu des ménages en 2001. Une estimation à l'aide du modèle de micro-simulation », INES, *Études et résultats* n° 174.
- LE PORS Anicet et MILEWSKI Françoise (2004), *Promouvoir la logique paritaire*, deuxième rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Paris, La Documentation française.
- LE PORS Anicet et MILEWSKI Françoise (2002), *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs*, premier rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Paris, La Documentation française.
- LERIDON Henri et VILLENEUVE-GOKALP Catherine (1944), *Constances et inconstances de la famille. Biographies familiales des couples et des enfants*, Paris, Ined-PUF.
- LETABLIER Marie-Thérèse (2003), « Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années 90 », *Revue française des affaires sociales* n° 4.

- LE VAN Charlotte (1998), *Les grossesses à l'adolescence, normes sociales, réalités vécues*, Paris, L'Harmattan.
- LHOMMEAU Bertrand (2000), « Le logement des allocataires du revenu minimum d'insertion », *Recherches et prévisions* n° 62.
- LHOMMEAU Bertrand (1999), « Les conditions de logement des allocataires du revenu minimum d'insertion », *Insee-Première* n° 685.
- LORGNET Jean-Paul, MAHIEU Ronan, NICOLAS Muriel et THIBAUT Florence (2004), « Revenu minimum d'insertion : ancienneté dans le dispositif et cumul avec une activité rémunérée », CNAF, *E-ssentiel*, janvier.
- MAGE (2003), « Retraites : inégalités en tous genres », *Travail, genre et sociétés* n° 9.
- MAHIEU Ronan (2005), « Les familles monoparentales allocataires des CAF », CNAF, *E-ssentiel*, janvier.
- MAINGUENEAU Éric (2005), « Les avantages familiaux liés à la retraite », CNAF, *E-ssentiel* n° 34.
- MAJNONI D'INTIGNANO Béatrice (1999), « Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques », Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française.
- MARC Céline (2004), « L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE. Une analyse économique du comportement des femmes », *Recherches et prévisions* n° 75.
- MARC Céline (2002), « Effets des incitations financières sur l'offre de travail des femmes », CNAF, *Dossiers d'études* n° 38.
- MARLIER Éric et PONTHEUX Sophie (2000), « Les bas salaires dans les pays de l'UE », EUROSTAT, *Statistiques en bref*, thème 3, n° 11/2000.
- MARRO Cendrine (1998), « La tolérance à la transgression des rôles de sexe chez l'adolescent[e] », *Pratiques psychologiques* n° 3.
- MARRO Cendrine et VOUILLOT Françoise (2004), « Quelques concepts clefs pour penser et former à la mixité », revue *Carrefours de l'éducation* n° 17.
- MARRY Catherine (1998), « La comparaison France-Allemagne », in MARUANI M., *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Recherche ».
- MARUANI Margaret (2002), *Les mécomptes du chômage*, Bayard.
- MARUANI Margaret (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- MARUANI Margaret, Dir. (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité, Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte.
- MARUANI Margaret et NICOLE Chantal (1989), *Au labour des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros.

- MEDA Dominique (2001), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.
- MEDA Dominique et VENNAT Francis dir. (2005), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte.
- MEDA Dominique, SIMON Marie-Odile et WIERINK Marie (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ? », DARES, *Premières synthèses* n° 29.2.
- MEDA Dominique et ORAIN Renaud (2002), « Transformations du travail et du hors-travail : le jugement des salariés », *Travail et emploi* n 90.
- MEDA Dominique et DELTEIL Violaine, (2002), « Les cadres face à la réduction du temps de travail : toujours loin des 35 heures mais plus satisfaits en termes de temps dégagé », *Travail et emploi* n 90.
- MERCKLING Odile (2002), *Emploi, migration et genre*, Paris, L'Harmattan.
- MERON Monique et SILVERA Rachel (2004), « Retraites : inégalités en tout genre », *Travail, genre et sociétés* n° 12.
- MEURS Dominique et PONTHEUX Sophie (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart des salaires entre hommes et femmes », *Économie et statistique* n° 337-338.
- MILEWSKI Françoise (2004), « Femmes : "top" modèles des inégalités », *Revue de l'OFCE* n° 90.
- MINISTÈRE DÉLÉGUÉ À LA PARITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (2004), charte de l'égalité.
- MORA Virginie (2004), « Lorsque le processus d'insertion paraît grippé », CEREQ, *Bref* n° 206.
- MOREAU Yannick (2004), « Emploi, égalité hommes-femmes... Des questions essentielles pour l'avenir des régimes de retraite », CNAV, *Retraite et société* n° 43.
- MOZÈRE Liane (2002), « Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité ? », revue *Tiers Monde*, vol. XLIII, n° 170.
- NAVES Pierre (rapporteur) (2001), *Familles et pauvreté*, rapport remis à Ségolène Royal, ministre déléguée de la Famille et de l'Enfance, mars.
- NEYRAND Gérard et ROSSI Patricia (2004), *Monoparentalité précaire et femme sujet*, Paris, Érés.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, annuel.
- OCDE, *Statistiques de la population active*, annuel.
- OCDE (2002), (2003), (2004), *Babies and Bosses : Reconciling Work and Family life*, vol. 1, 2 et 3, Paris, OCDE.
- OCDE (2002), « Les femmes au travail : qui sont-elles et quelle est leur situation ? », *Perspectives de l'emploi*, chapitre 2, Paris, OCDE.

- OKBA Mahrez (2004), « L'accès des femmes aux métiers. La longue marche vers l'égalité professionnelle », DARES, *Premières synthèses* n° 31.2.
- OKBA Mahrez et LAINÉ Frédéric (2004), « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : métiers occupés, trajectoires scolaires et professionnelles », intervention au colloque « Le devenir des enfants de familles défavorisées en France ».
- OLIVEIRA Aline et ULRICH Valérie (2002), « L'incidence des 35 heures sur le temps partiel », DARES, *Premières synthèses* n° 07.1.
- PAUGAM Serge (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- PERIVIER Hélène (2004a), « Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe », *Revue de l'OFCE* n° 90.
- PERIVIER Hélène (2004b), « Emploi des femmes et charges familiales. Repenser le congé parental en France à la lumière des expériences étrangères », *Revue de l'OFCE* n° 90.
- PERIVIER Hélène (2003), « Emploi des mères et garde des jeunes enfants : l'impossible réforme ? », *Droit social* n° 9-10.
- PERSPICAF (2001), « La population allocataire à bas revenus », CNAF, *Dossier d'études* n° 23.
- PIKETTY Thomas (2003), « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité, 1982-2002 », CEPREMAP, document de travail n° 2003.9.
- PIKETTY Thomas (1998), « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels une estimation pour le cas français », *Économie et prévisions* n° 132-133.
- PONTHIEUX Sophie et MEURS Dominique (2004), « Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en Europe. Effets de structures ou discrimination ? », *Revue de l'OFCE* n° 90.
- POUGET Julien et SKALITZ Anne (2004), « Les salaires dans les entreprises en 2002 », *Insee-Première* n° 980.
- RASOLOFOARISON Jeannot et SÉROUSSI Géraldine (2002), « Les salaires dans les entreprises en 2000 », *Insee-Première* n° 833.
- RAYNAUD Émilie (2003), « L'évolution des retraites versées entre 1997 et 2001 », DREES, *Études et résultats* n° 270.
- RETRAITE ET SOCIÉTÉ (2004), « Les femmes et les retraites », CNAV, *Retraite et société* n° 43.
- RETRAITE ET SOCIÉTÉ (2000), « Les femmes face à la retraite : la fin des inégalités ? », CNAV, *Retraite et société* n° 32.
- RIOUX Laurence (2000), « Les allocataires du revenu minimum d'insertion : une recherche d'emploi active mais qui débouche souvent sur un emploi aidé », *Insee-Première* n° 720.

- RIOUX Laurence (2001), « Recherche d'emploi et insertion professionnelle du revenu minimum d'insertion », *Économie et statistique* n° 346-347.
- ROULLEAU-BERGER Laurence (2004), « Insertions segmentées, travail et discriminations des femmes immigrantes et de leurs filles », in *Femmes d'origine étrangère : travail, accès à l'emploi, discriminations de genre*, op. cit.
- ROULLEAU-BERGER Laurence (2003), *Insertion segmentées, travail et discriminations des femmes immigrantes et de leurs filles*, publication FASILD, Paris, La Documentation française.
- RUVAULT Marie et DANIEL Audrey (2003), « Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans », DREES, *Études et résultats* n° 235.
- SAVINA Malvina et LALLEMENT Pierre (1998), « La garde atypique. Une analyse de l'accueil des jeunes enfants de moins de trois ans en dehors des horaires traditionnels de garde », recherche réalisée dans le cadre de l'Apras pour la caisse d'allocations familiales d'Ille-et-Vilaine et la ville de Rennes, décembre.
- SÉCHET Raymonde, DAVID Olivier et QUENTIN Philippe (2002), « Analyse territoriale de la pauvreté des familles monoparentales », in OBSERVATOIRE DE LA PAUVRETÉ, rapport 2001-2002.
- SILBERMAN Roxanne et FOURNIER-MÉARELLI Isabelle (1997), « Enfants d'immigrés, trajectoires d'insertion et recours aux mesures d'aide à l'emploi », in DEGENNE A. et alii (dir.), *L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques d'emploi*, CEREQ, IV^{es} Journées d'études, documents n° 128.
- SILVERA Rachel (2004), « L'articulation des temps en France : une situation mitigée », in *Articuler vie professionnelle et vie personnelle. Les expériences des projets Equal français 2001-2004*, Racine.
- SILVERA Rachel (2001), « Genre et économie : des rendez-vous manqués », *Travail, genre et sociétés* n° 6.
- TANAY Alice et AUDIRAC Pierre-Alain (coll.) (2000), « Les salariés étrangers : loin des secteurs porteurs et des positions valorisées », DARES, *Premières synthèses* n° 46.1.
- TEJERO Elizabeth et TORRABADELLA Laura (1998), *Lone parents as protagonists of social change*, Composite Report Social Strategies in Risk Societies (SOSTRIS), University of East London, Sociology Department – Centre for Biography in Social Policy, Working Paper n° 3.
- THÉVENON Olivier (2004), « Les enjeux pour l'emploi féminin de la Stratégie européenne pour l'emploi », *Revue de l'OFCE* n° 90.
- THIBAUT Florence, LEGENDRE François, LORGNET Jean-Paul et MAHIEU Ronan (2004), « De l'APE à la Paje : comment appréhender les effets sur l'emploi des femmes ? », communication à la journée de l'OFCE, Paris, 3 décembre, compte rendu dans la *Revue de l'OFCE* n° 90.
- THORNE Barrie (1993), *Gender play : Girls and boys in school*, New Brunswick, Rutgers University Press.

TRIBALAT Michèle (1995), *Faire France : une grande enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris, La Découverte.

UNEDIC (2004), De l'influence de la conjoncture sur le retour à l'emploi des allocataires de l'assurance chômage : analyse de taux de reclassement sur la période 1997-2002, *Statis* n° 173.

UNEDIC (2004), Principaux résultats de l'enquête 2004 « sorties du chômage », *Statis* n° 172.

UNEDIC (2003), Les allocataires en 2002, *Statis*, n° 170.

VAN DE WALLE Isabelle et COUREL Jérôme (2002), « Les discriminations dans le marché du travail. Une approche statistique des cadres d'origine étrangère ou natifs des DOM-TOM », CREDOC, *Cahier de recherche* n° 171.

VINCENT Béatrice et SEGUIN Sébastien (2004), « Temps partiels, contrats aidés et contrats à durée déterminée dans les très petites entreprises », DARES, *Premières synthèses* n° 24.1.

VOUILLOT Françoise (2004a), « Enjeu et mise en jeu de l'identité sexuée dans les conduites d'orientation », in « Les débats du CNP », *Quelle mixité pour quelle école ?*, Paris, Albin Michel.

VOUILLOT Françoise (2004b), « Représentations, opinions, attitudes des parents d'élèves de 3^e et de 2^{de} vis-à-vis de l'école, de l'orientation et du travail. Étude selon le sexe des parents et le sexe des enfants », rapport final, convention MEN-DESCO/mission égalité-FSE.

VOUILLOT Françoise (2002), « Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle : éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 31, n° 4.

VOUILLOT Françoise, dir. (1999), *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire*, CNDP, coll. « Autrement dit ».

VOUILLOT Françoise et STEINBRUCKNER Marie-Laure (2004), « L'orientation : un instrument du genre », *Revue POUR* n° 183.

VOUILLOT Françoise, BLANCHARD Serge, MARRO Cendrine et STEINBRUCKNER Marie-Laure (2004), « La division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratiques », *Psychologie du travail et des organisations* n° 10.

WIERINK Marie (2000), « Temps de travail : le droit de choisir. Pays-Bas », *Chronique internationale de l'IRES* n° 63.

WIERINK Marie (1998), « Pays-bas : de la réduction du temps de travail à la combinaison des temps professionnels et privés », *Chronique internationale de l'IRES* n° 54.

ZOYEM Jean-Paul (2002), « La dynamique des bas revenus : une analyse des entrées-sorties de pauvreté », INSEE-DESE, document de travail G 2002/11.

Synthèse

Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité

Rapport de mission remis à Madame Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, le 3 mars 2005, par Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot

* * *

Les inégalités entre les hommes et les femmes se sont réduites, historiquement, sur le marché du travail, dans la famille, à l'école. Ces progrès méritent d'être soulignés, et même honorés, d'autant qu'il n'y a guère d'irréversibilité en la matière. Néanmoins, des inégalités demeurent, et certaines se sont même amplifiées. L'égalité de droit ne conduit pas encore à une égalité de fait.

Les femmes ont investi le marché du travail. Leur volonté d'indépendance financière, d'indépendance tout court, les a conduites, à partir des années 60, à s'insérer dans les études et dans l'emploi, bien plus massivement qu'elles ne l'avaient fait auparavant. La croissance économique des Trente Glorieuses a facilité cette insertion, en même temps qu'elle en a résulté. De force d'appoint, les femmes sont devenues partie prenante de la population active. L'évolution des marchés du travail au cours des années 80 et surtout 90, marquée par la croissance molle qu'ont connue la plupart des économies européennes et par les changements dans la régulation mondiale, a modifié les modes d'insertion individuelle dans l'activité, et en tout premier lieu celles de femmes. La montée du chômage a distendu les liens à l'emploi, rendu plus floues les frontières entre l'activité et l'inactivité, changé les caractéristiques des emplois. Le

développement structurel de certaines activités, notamment tertiaires, a renforcé cette évolution de la nature des emplois.

Parallèlement, et conjointement, les structures familiales ont évolué. Les séparations ne sont plus l'exception, les familles recomposées plus fréquentes, les familles monoparentales – terme neutre pour désigner, dans neuf cas sur dix, des femmes seules avec enfants – plus nombreuses, et les formes juridiques des unions ont évolué.

Les parcours, personnels et professionnels, sont ainsi moins linéaires. On peut s'en réjouir ou le déplorer, mais tel n'a pas été l'objet de cette étude. La mission qui nous a été confiée a consisté à s'interroger sur les liens qui existent entre, d'une part, les inégalités entre les femmes et les hommes, et, d'autre part, la précarité pour certaines femmes. En quoi ces inégalités expliquent-elles la plus grande précarité des femmes que des hommes ? En quoi créent-elles des risques supplémentaires de basculer vers la précarité ? Les évolutions récentes, ou prévisibles, témoignent-elles d'une réduction ou d'un renforcement de la précarité ?

Il ne s'agit pas de faire un rapport de plus sur les inégalités entre les femmes et les hommes en général, mais d'analyser dans quelle mesure ces inégalités – persistantes ou nouvelles – accroissent les risques de précarité pour les femmes, de mettre en lumière par quels mécanismes persistent, et peut-être même se développent, des pans de précarité, d'instabilité, voire dans certains cas de pauvreté ; alors que, dans le même temps, en parallèle, la réussite de certaines femmes peut, à juste titre, être montrée en exemple. Il s'agit aussi de pointer les risques des évolutions spontanées, afin que les politiques publiques puissent en contrecarrer les effets, et soient à même, en agissant sur les inégalités, de réduire les risques de précarité que celles-ci génèrent.

C'est cette précarité, vécue ou potentielle, que nous avons tenté de cerner. Nous l'avons définie comme des situations d'instabilité et de discontinuité, imposées ou « choisies » sous contrainte. Ce sont les ruptures de parcours, professionnels et personnels, qui créent la précarité ou son risque. Quand les caractéristiques des emplois occupés témoignent d'une relation instable au marché du travail (contrats à durée déterminée, dispositifs d'attente, etc.) ou stable dans le sous-emploi (temps partiels imposés), les femmes peuvent basculer vers la précarité, tout particulièrement après une rupture conjugale, car se cumulent alors plusieurs facteurs défavorables. Elles peuvent même alors tomber dans la pauvreté, quand, sans emploi stable ou parce qu'elles occupent des emplois mal rémunérés, elles ont des charges de famille. Mais nous ne réduisons pas la précarité à la pauvreté. Ce sont bien les notions d'instabilité, de trajectoires, de ruptures de parcours, de fragilité de l'insertion et de difficultés de réinsertion que nous avons analysées.

Le lien entre la dépendance et la précarité est plus complexe : une femme inactive ou à temps partiel est financièrement dépendante de son conjoint, mais n'est pas forcément en situation de précarité. Cependant, cette absence d'autonomie peut constituer, dans certains cas, un risque de précarité, par exemple lors d'une rupture conjugale.

L'objet de cette étude est donc à la fois de décrire les formes que prend la précarité et d'en analyser les causes – du moins certaines d'entre elles –, pour identifier des facteurs de risque. Et c'est bien du côté des inégalités entre les hommes et les femmes qu'il faut en rechercher l'origine. Certes, la précarité n'est pas spécifique aux femmes. Certains emplois occupés par des hommes sont également précaires. Mais les inégalités entre les femmes et les hommes en accroissent à la fois l'occurrence et le risque pour les femmes. Leur mode d'insertion, spécifique, et le fait qu'elles assument toujours en grande partie la responsabilité d'articuler tâches professionnelles et tâches familiales les rendent en effet plus fragiles sur le marché du travail.

* * *

La mission considère que l'insertion des femmes dans l'emploi est le meilleur garant contre la précarité parce qu'elle assure l'indépendance et l'autonomie. Elle permet aussi de faire face aux ruptures familiales, de plus en plus fréquentes. Mais l'insertion dans l'emploi ne suffit pas à protéger contre les risques de précarité. La nature de la relation au marché du travail (stable ou discontinu) importe en premier lieu. La nature de l'emploi occupé, même s'il est stable (et parfois justement parce qu'il l'est, comme par exemple les temps partiels contraints qui débouchent rarement sur des temps pleins) se révèle aussi d'une grande importance. Enfin, les inégalités dans la sphère familiale font peser sur les femmes des contraintes particulières, qui engendrent des risques de précarité parce que ces contraintes peuvent les amener à relativiser le lien au marché du travail, voire à interrompre leur activité. Ainsi, pour les femmes qui travaillent, la « double journée » dégrade les conditions de vie, car le partage des tâches familiales n'a fait que des progrès ténus. Ce qui a été gagné en indépendance a souvent été perdu en qualité de vie, en particulier dans les catégories les plus défavorisées. L'interruption d'activité, tout particulièrement lors de la naissance des enfants, est alors une réponse aux inégalités cumulées.

* * *

Sur le marché du travail, les frontières entre l'activité ou l'inactivité, l'emploi ou le chômage sont souvent fluctuantes pour nombre de femmes. La continuité de l'insertion n'est pas assurée. Dans l'emploi proprement dit, les caractéristiques particulières des emplois occupés et des trajectoires jouent un rôle majeur dans la précarité, vécue ou potentielle. En particulier, le développement des temps partiels contraints et des contrats à durée déterminée ont un rôle essentiel dans la discontinuité des parcours des femmes ou leur maintien en situation de sous-emploi, car ils ne sont que rarement un mode d'accès vers l'emploi durable ; en tout cas, ils le sont toujours moins que pour les hommes. La faible croissance économique des années 90 a accentué cette tendance. La question des qualifications joue aussi un rôle primordial. Ce sont les femmes les moins qualifiées

qui ont les parcours les plus heurtés. L'orientation professionnelle, inégalitaire, détermine d'autant plus d'écarts entre les parcours d'activité, donc de risque de précarité, que la reconnaissance même des qualifications acquises, entre compétences et « qualités », est discriminatoire.

D'où l'attention portée dans notre analyse, non seulement au degré d'insertion, traditionnellement mesuré par les taux d'activité et d'emploi, mais aussi à la nature des emplois, c'est-à-dire à leurs caractéristiques et aux trajectoires entre les différentes formes d'emplois, ou de sous-emploi. Si le temps partiel contraint permettait d'accéder au temps plein, si les contrats à durée déterminée permettaient d'accéder aux contrats à durée indéterminée, si la faible qualification pouvait être surmontée par la formation professionnelle et l'évolution vers d'autres métiers, on s'interrogerait moins sur la précarité. Ce n'est justement pas le changement qui est en cause, mais le fait que les femmes qui sont en temps partiel contraint, en contrat à durée déterminée, ou en emploi pénible et à horaires atypiques y demeurent le plus souvent, ou basculent parfois vers l'inactivité. Les conditions d'emploi (statut précaire) et les conditions de travail (horaires, pénibilité, manque d'intérêt) expliquent en effet souvent la décision des femmes d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs enfants, d'autant que les pères sont, encore, peu impliqués dans les activités parentales et domestiques. Faibles qualifications et emplois discontinus vont ainsi de pair avec des interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants, et des difficultés accrues de réinsertion ensuite ; les retraits temporaires d'activité peuvent devenir définitifs.

La condition première à la poursuite de l'insertion des femmes – et à leur maintien – sur le marché du travail est un bon dispositif de structures d'accueil des enfants à un coût supportable pour les parents. La politique familiale a ainsi un rôle majeur dans l'aide aux parents pour articuler un travail avec une vie familiale, et pour que cette articulation ne repose pas que sur les femmes.

Toutes les contraintes, qui pèsent sur les femmes en général, pèsent tout particulièrement sur les catégories fragiles. Les familles monoparentales sont constituées pour l'essentiel de femmes seules avec enfants pour lesquelles les contraintes liées à l'articulation vie professionnelle/vie familiale sont plus lourdes en termes financiers et en temps que pour les femmes en couple ; la protection sociale leur permet souvent d'échapper à la pauvreté monétaire, mais les dimensions non monétaires dans la dynamique de précarisation s'ajoutent aux fondements généraux de la précarité liée à l'emploi ; celle-ci est même accentuée, car ces femmes sont souvent conduites à accepter des emplois peu attrayants. Les femmes immigrées sont plus éloignées que les autres femmes du marché du travail, ce qui est un facteur supplémentaire de précarisation sociale et économique en cas de séparation, où elles perdent de fait tous leurs droits ; cependant, même si elles demeurent majoritaires dans le cadre du regroupement familial, la part des femmes parmi les immigrés pour raisons économiques ne cesse d'augmenter ; elles sont majoritairement présentes dans les services personnels et domestiques. Les femmes allocataires des *minima* sociaux sont

les plus éloignées de l'emploi ; la précarité, pour elles, résulte le plus souvent du cumul de difficultés, professionnelles et personnelles ; les prestations compensent en partie la précarité financière qui en découle.

Les écarts de salaires, comme les écarts de pensions de retraites, reflètent l'ensemble des inégalités sur le marché du travail. Mais si les inégalités de retraites issues des droits directs sont en partie compensées par les redistributions, elles restent entières pour les salaires. La part des femmes dans les salariés à bas salaires, environ huit sur dix, ne baisse pas. Elle est largement liée au temps partiel et à la fréquence des emplois peu qualifiés, dont les taux de rémunération sont faibles. Les bas salaires correspondent moins que pour les hommes à des situations transitoires. Ils ne conduisent cependant pas nécessairement à la pauvreté, du fait de l'asymétrie des situations d'emploi des conjoints dans le couple, en tout cas tant que celui-ci existe.

Au total, ce sont donc bien les inégalités entre les femmes et les hommes qui suscitent la précarité ou le risque de précarité. Nous ont paru jouer un rôle majeur dans les facteurs de précarité :

- la (trop) grande place des femmes dans l'emploi peu qualifié, qui est le produit à la fois d'une orientation professionnelle inadéquate, d'une non-reconnaissance fréquente de leur qualification effective, et du fait que, lorsqu'elles sont dans ces emplois, elles y demeurent, sans possibilité d'évolution ;
- le développement du temps partiel contraint, qui pénalise d'autant plus les femmes qu'il s'accompagne souvent d'horaires atypiques, rendant encore plus difficile l'articulation entre l'emploi et les tâches familiales. Au-delà de l'insertion dans l'emploi, c'est donc du côté de la nature des emplois que se joue une bonne partie des facteurs de précarité ;
- enfin, l'inadéquation des structures d'accueil de la petite enfance, qui, même si elles sont plus développées en France qu'ailleurs, se révèlent encore insuffisantes ; or l'existence de modes de garde de qualité et accessibles financièrement est une condition primordiale pour l'insertion dans l'emploi.

Toutes les femmes ne sont certes pas en situation de précarité. Des différenciations significatives, parfois croissantes, apparaissent entre les femmes elles-mêmes. C'est le cas dans l'emploi (certaines d'entre elles sont bien insérées dans le marché du travail, ont des emplois stables qu'elles peuvent choisir et faire évoluer, même si, toujours, elles sont discriminées en termes de salaires, de progression de carrières, etc.) ; au sein même des temps partiels (entre les femmes qui sont à temps partiel contraint et horaires atypiques non maîtrisés, et celles qui choisissent un temps partiel pour une période transitoire) ; parmi les femmes immigrées (selon leurs origines et leur génération) ; parmi les familles monoparentales (qui ne sont pas toutes précaires, même si leur niveau de vie est en moyenne moindre) ; dans l'accès aux modes de garde (le dispositif a un effet de polarisation entre les femmes elles-mêmes) ; parmi les retraitées (qui ne sont pas toutes pauvres). Mais ce sont les inégalités entre les femmes et les hommes, dans la sphère professionnelle comme dans la sphère familiale, qui génèrent ces différenciations et la précarité pour certaines d'entre elles : les femmes sont reléguées à certaines tâches, à certains secteurs, à certaines formations, à certaines formes d'emplois.

Une insertion massive des femmes sur le marché du travail : oui, mais...

Une insertion croissante des femmes sur le marché du travail, mais la résorption des écarts avec les hommes se ralentit...

L'insertion des femmes sur le marché du travail a été massive : les taux d'activité et d'emploi se sont accrus. La norme est devenue celle du travail, non celle de la femme au foyer. Le pourcentage de femmes actives n'a cessé de progresser, en particulier si l'on exclut l'effet de l'allongement de la durée des études chez les jeunes : le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans atteint ainsi 80 % en 2003.

Mais, d'une part, les écarts avec les hommes persistent, même s'ils se sont réduits : l'écart atteint encore, en 2003, 11,8 points pour le taux d'activité et 12,1 points pour le taux d'emploi des 15-64 ans, et respectivement 14,1 points et 15,1 points pour les 25-54 ans. D'autre part, depuis le milieu des années 90, on peut noter une tendance au ralentissement de la résorption de ces écarts de taux d'activité et de taux d'emploi. De plus, le temps partiel a constitué un mode d'entrée privilégié sur le marché du travail dans les années 90 ; la progression des taux d'emploi serait relativisée si l'on raisonnait en équivalent plein temps.

... et les caractéristiques des emplois occupés par les femmes sont des facteurs de précarité

L'emploi est-il un rempart pour éviter la précarité ? Il apparaît que l'emploi est toujours une condition nécessaire. Il garantit l'indépendance financière en général, et en cas (de plus en plus fréquent) de rupture familiale. Promouvoir l'accès à l'emploi des femmes est donc d'une grande importance.

Mais l'emploi n'est pas une condition suffisante. Les caractéristiques des emplois et les trajectoires jouent un rôle majeur dans la précarité, vécue ou potentielle. Ces caractéristiques sont essentielles en termes de continuité de l'insertion. Or les frontières de l'emploi et du sous-emploi, de l'activité et de l'inactivité sont fluctuantes pour nombre de femmes, en particulier pour les plus jeunes et les moins qualifiées d'entre elles. Les contrats à durée déterminée, les temps partiels contraints et les dispositifs d'attente concernent le plus souvent les femmes, et sont moins pour les femmes que pour les hommes un mode d'insertion vers l'emploi durable. Les situations intermédiaires sont nombreuses. Les femmes qui sont en contrats à durée déterminée y restent davantage que les hommes et obtiennent moins souvent un emploi à durée indéterminée ; elles basculent

aussi plus souvent vers l'inactivité. Si les chômeuses sont proportionnellement moins nombreuses que les chômeurs à rester en demande d'emploi, c'est parce qu'elles basculent davantage vers l'inactivité ; parmi celles qui retrouvent un emploi, la majorité n'obtient qu'un contrat à durée déterminée, à l'inverse des hommes. On peut multiplier les exemples de ce type, à la sortie d'une formation, d'un dispositif de la politique de l'emploi, etc. De plus, les faibles qualifications et l'emploi discontinu vont de pair avec les interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants et donc les difficultés accrues de réinsertion.

On est là au cœur de la précarité, c'est-à-dire d'emplois instables et mal rémunérés, et d'une relation lâche et discontinue au marché du travail, qui se reflète dans les salaires et, au bout du compte, dans le niveau futur des pensions de retraites. Ainsi, seul l'accès à un emploi de qualité crée une relation stable au marché du travail, qui permet d'éviter la précarité, tout particulièrement après une rupture conjugale ou un veuvage, quand se cumulent plusieurs facteurs défavorables.

Le temps partiel : plutôt des temps partiels

Les temps partiels sont une source d'inégalités croissantes entre les femmes et les hommes...

L'emploi à temps partiel concerne principalement les femmes. En 2003, parmi les 4 millions d'actifs à temps partiel, 82 % sont des femmes. Le temps partiel représente 29,8 % des emplois occupés par des femmes. Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 18 % et 5,4 %. Si l'on se limite au seul secteur privé, la tendance est encore plus marquée : 32,1 % des femmes salariées de ce secteur travaillent à temps partiel. C'est le cas de 40,6 % des femmes en contrats à durée déterminée et de 31,1 % des femmes en contrats à durée indéterminée. Dans le secteur public, la proportion des femmes à temps partiel est moindre que dans le secteur privé, surtout pour les salariées en contrats à durée indéterminée.

Le temps partiel s'est considérablement développé au cours des deux dernières décennies et continuera de s'amplifier, du fait des besoins croissants de services, tout particulièrement des services à la personne, métiers traditionnellement occupés par des femmes.

Le taux d'activité des femmes a progressé de 10 points environ du milieu des années 1980 au début des années 2000. L'essentiel de la hausse de l'emploi des femmes durant la période 1983-2002 est due à celle de l'emploi à temps partiel. L'extension du secteur tertiaire – qui emploie proportionnellement plus de femmes –, la politique économique visant à lutter contre le chômage – qui avait favorisé le temps partiel jusqu'au début des

années 2000 – ont concouru à développer les offres d’emploi à temps partiel. Ce sont les femmes qui ont été le plus concernées, surtout durant les années 90, période d’accélération de la croissance du temps partiel.

Le temps partiel des femmes apparaît ainsi comme la résultante d’une tendance longue de développement des services – créateurs d’emplois, souvent à temps partiel –, modulée par la conjoncture économique – les emplois occupés par les femmes jouant le rôle d’ajustement –, accentuée par des mesures de politique économique – qui ont développé le temps partiel dans la période du chômage le plus élevé et, ce faisant, favorisé le temps partiel des femmes, puis sont devenues neutres, d’où le tassement récent des créations d’emplois à temps partiel. Les demandes d’emplois à temps partiel de la part des salariées, pour mieux articuler vie professionnelle et vie familiale, s’insèrent dans ce contexte économique.

... et de différenciations entre les femmes

Le temps partiel est donc une source d’inégalités entre les femmes et les hommes : inégalités de revenus présents, donc de retraites futures, moindres carrières. Mais il est aussi une source de différenciations parmi les femmes.

Les femmes à temps partiel constituent un groupe hétérogène. Lorsqu’il est imposé par les employeurs, le temps partiel est le plus souvent associé à un travail non qualifié, fréquemment instable parce qu’à durée déterminée, et à horaires atypiques. Il conduit alors à une grande précarité, instabilité de l’insertion sur le marché du travail (insertion discontinue) et dégradation des conditions de vie (les difficultés de l’articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale sont accrues par les horaires atypiques). Par exemple, les conditions d’emploi ont un rôle important sur la décision de recours au congé parental, retrait momentané du marché du travail qui accentue les difficultés de réinsertion : en général, les femmes bénéficiaires de l’allocation parentale d’éducation ne souhaitent pas tant rester au foyer que fuir un emploi aux conditions de travail difficiles.

En revanche, lorsqu’il est « choisi » par les femmes, le temps partiel est souvent de longue durée hebdomadaire, transitoire dans le cycle de vie professionnelle puisque pris durant la période d’éducation des enfants, et il concerne le plus souvent des femmes qualifiées. Il n’est pas, alors, un facteur de précarité, même s’il est toujours un facteur de moindre développement de carrière, voire d’une plus grande dépendance financière du conjoint, source possible de difficultés lors d’une séparation.

Le temps partiel est donc aussi un facteur de différenciations entre les femmes elles-mêmes. Il n’y a pas *un* temps partiel, mais *des* temps partiels.

Avant le travail, l'école et l'orientation

Les filles ont en moyenne des parcours scolaires plus rapides et plus longs...

Les filles ont en moyenne des parcours scolaires plus rapides et plus longs que les garçons. En 3^e, un tiers des garçons a au moins une année de retard, contre un quart seulement des filles. À la session du bac 2003, elles représentent 54,2 % des bacheliers ; c'est 71 % des filles d'une génération qui obtient le bac, contre 56 % des garçons ; elles ont un taux de réussite au bac supérieur à celui des garçons. Enfin, elles sont plus nombreuses que les garçons à posséder un diplôme de niveau bac + 2 et des diplômes de niveau supérieur.

... mais plus de difficultés au moment de l'insertion, du fait de l'orientation et de discriminations du marché du travail

Mais ce palmarès scolaire ne protège pas les femmes des risques de chômage, des emplois précaires, de parcours professionnels qui peuvent être chaotiques. Sur la génération 98, trois ans après leur sortie de formation initiale, on constate d'une part que le chômage des jeunes femmes est de 4 points supérieur à celui des jeunes hommes (tous niveaux et tous types de diplômés) ; cet écart est de 11 points chez les titulaires d'un CAP-BEP. D'autre part, que 67 % des jeunes en non-emploi chronique sont des filles. Enfin, que, depuis la génération 92, les écarts entre filles et garçons se sont creusés : les jeunes hommes sont moins concernés par le chômage de très longue durée, les jeunes filles, elles, le sont plus.

Ce paradoxe entre scolarité et situation sur le marché du travail tient en partie aux types d'orientation qu'elles « choisissent » et à la place que certaines filles accordent à la formation et à la qualification dans leur projet personnel, mais aussi aux discriminations sur le marché du travail, au sein duquel la place des femmes n'a pas encore acquis toute sa légitimité. En effet, les filières dans lesquelles les filles se concentrent s'avèrent moins rentables : le taux de chômage est toujours plus élevé à l'issue des filières tertiaires qu'industrielles ; le tertiaire mène plus à des emplois aidés ou à durée déterminée, ainsi qu'au temps partiel. C'est à l'issue des filières mixtes que les inégalités entre les sexes sont les plus fortes, que ce soit en termes de chômage, de travail à temps partiel contraint, d'accès à la fonction cadre et surtout de niveau de salaire.

La maternité des jeunes femmes juste après leur sortie de formation, ou pour certaines à la place d'une formation, les expose très fortement au chômage (alors qu'à situation comparable la paternité protège les garçons).

Ces difficultés à s'envisager mais aussi à se faire admettre, reconnaître, notamment dans les fonctions ou domaines d'activités dont elles ont été longtemps exclues, procèdent en partie du système du féminin/masculin, qui définit ce que doivent être et faire les femmes et les hommes dans notre société. C'est au regard de ces modèles de la féminité et de la masculinité que nous nous construisons et que nous percevons les autres. Nos conduites, les rôles et activités que nous nous choisissons, ainsi que les jugements et attentes que nous avons vis-à-vis des autres, s'inscrivent et sont guidés par ces représentations. Celles-ci influencent les attitudes et réactions des parents, des enseignants et des employeurs à l'égard des femmes et des hommes. Cela induit toute une série de discriminations plus ou moins subtiles dans la manière de traiter les individus selon leur sexe, que ce soit dans la famille, à l'école ou au travail.

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés

Des conditions de travail et d'emploi particulièrement difficiles

Les femmes représentent aujourd'hui 78 % des employés non qualifiés. L'emploi des femmes est resté, sur l'ensemble de la période, extrêmement concentré : 30 % des femmes occupent des emplois non qualifiés. Les salaires, les conditions de travail (disponibilité temporelle) et les conditions d'emploi (temps partiel) des personnes dites non qualifiées sont très difficiles. La disponibilité temporelle constitue le principal clivage entre les postes d'ouvriers non qualifiés (plutôt occupés par des femmes) et les postes d'employés non qualifiés (plutôt occupés par des hommes) : le travail du dimanche concerne près du tiers des employés non qualifiés (contre 15 % chez les ouvriers non qualifiés). La variabilité des horaires est également plus forte chez les employés non qualifiés : 56 % des employés non qualifiés déclarent travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel. 40 % des employés non qualifiés n'ont pas deux jours de repos consécutifs. Cette disponibilité temporelle, qui peut prendre diverses formes (coupures, travail morcelé, imprévisibilité...), est particulièrement défavorable à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Des compétences non reconnues

Si les trente dernières années ont vu une forte expansion de la scolarité, ce rattrapage s'est accompagné d'un décrochage de plus en plus net entre le niveau de diplôme et le niveau de qualification de l'emploi, particulièrement marqué pour les femmes. Le déclassement est très fort chez les employés non qualifiés : la moitié a atteint ou dépassé le niveau V.

La possession du CAP préserve moins les femmes que les hommes de la déqualification. Non seulement les femmes sont très massivement présentes parmi les employés non qualifiés, mais leurs trajectoires mettent en évidence qu'elles sont bloquées sur ces postes : les professions les plus féminisées (assistante maternelle, agent de service hospitalier, agent de service de la fonction publique) sont celles qui connaissent les plus forts taux d'enfermement dans l'emploi non qualifié. La surexposition au risque d'occuper un emploi non qualifié pour les femmes se double donc de la surexposition au risque d'y être enfermé.

Les qualités exigées des femmes dans certains secteurs, notamment les services, sont souvent englobées dans la notion vague et fourretout de « savoir-être ». Contrairement aux compétences, elles sont pensées par les employeurs, mais aussi par beaucoup de salariés, comme intimement constitutives de la personnalité et liées à l'appartenance de sexe, mais elles ne sont pas mises en relation avec le niveau de qualification et de rémunération. Les employeurs développent une vision naturaliste de ces qualités souvent considérées comme innées. Ces qualités sont de fait étroitement reliées aux dimensions relationnelles des métiers et associées aux représentations de la prétendue « nature féminine ». Sont ainsi évoquées l'attention, l'écoute, la présence, la compréhension, la psychologie, l'amabilité pour l'ensemble des secteurs étudiés, mais aussi l'intelligence du cœur, la tendresse, le dévouement, la douceur, en particulier dans le métier d'aide à domicile.

Le potentiel d'emplois des services

Toutes les études s'accordent pour anticiper un fort potentiel de développement des emplois de services, en particulier des services à la personne. Aux possibilités décrites depuis plusieurs années déjà de développement des emplois de proximité, s'ajoutent désormais les conséquences du vieillissement de la population, qui va susciter des besoins croissants de prise en charge médicale, sociale et de présence. La dimension de la parentalité, en particulier des personnes âgées dépendantes, va fonder une demande d'emplois considérable.

Emplois à domicile et emplois dans des structures collectives d'accueil se compléteront. Le débat sur leur financement et leur mode d'organisation (public, privé, associatif) est loin d'être tranché. Mais en tout cas, il s'agira à coup sûr d'emplois essentiellement tenus par des femmes, à temps partiel et souvent à horaires atypiques. Si le développement de ces emplois apparaît intéressant parce qu'il permet à des personnes peu diplômées de trouver un emploi, il devra être encadré pour éviter le double écueil que constitue l'éclatement et la multiplicité des employeurs, d'une part, et la concentration de l'emploi des femmes, d'autre part. Une réelle professionnalisation de ce secteur (constitution de trajectoires vers des emplois plus stables, organisation des emplois du temps, filières de formation, validation des acquis de l'expérience, rémunérations prenant en compte les compétences et les qualifications des personnes, etc.) en est la clé.

Les femmes immigrées et issues de l'immigration sont plus éloignées du marché du travail

L'éloignement des femmes immigrées du marché du travail...

L'image de la femme immigrée reste encore profondément attachée à l'épouse qui vient rejoindre son mari et qui reste en dehors ou à la marge du marché du travail. Si les femmes migrent essentiellement dans le cadre du regroupement familial, elles sont néanmoins de plus en plus nombreuses parmi les migrants pour raisons économiques. De même, dans la dernière décennie, le taux d'activité des femmes immigrées n'a cessé de progresser, atteignant 57,1 % en 1999, même s'il demeure inférieur à celui des Françaises (63,1 %).

La situation des femmes immigrées n'est pas homogène puisque leur accès au marché du travail est en partie lié à leur rapport à l'emploi dans le pays d'origine. Les femmes du Maghreb, de Turquie et d'Afrique sont les plus désavantagées, du fait de leur inactivité plus importante et de leurs longues périodes de chômage.

Leur éloignement du marché du travail, et donc de ce processus de socialisation, est d'autant plus un facteur de précarisation sociale et économique que la migration invite à un repli familial. Certes, les maris peuvent, dans certains cas, refuser que leurs femmes travaillent, mais, plus généralement, les contraintes familiales, de langue et de transports pèsent plus lourdement sur ces femmes, favorisant pour certaines le recours à un travail d'appoint, parfois au noir. En conséquence, la précarisation se poursuit au niveau de la retraite puisque les femmes étrangères ont eu des périodes d'inactivité beaucoup plus longues que les hommes, et le risque de pauvreté est, dès lors, notable.

La division sexuelle du travail est renforcée par la migration, d'où les écarts avec les hommes immigrés, mais également avec les Françaises. Le taux de chômage des femmes immigrées s'établit à 20 % contre 17,3 % pour les hommes ; le taux de chômage des étrangères hors Union européenne est trois fois supérieur à celui des Françaises. Les femmes immigrées sont plus nombreuses que les Françaises à temps partiel (37 % contre 31 %). Elles sont davantage présentes dans les métiers peu qualifiés que les hommes immigrés : parmi les onze professions exercées par les salariés étrangers hommes, six sont non qualifiées ; pour les femmes, sept professions sur huit sont non qualifiées. Leur concentration dans ces emplois est plus importante que chez les Françaises ; elles sont majoritairement présentes dans les services personnels et domestiques (une femme immigrée sur cinq), tendance qui tend à s'accroître.

... n'est qu'atténué pour les femmes issues de l'immigration

Les jeunes filles issues de l'immigration ont un rapport à l'emploi qui se rapproche des Françaises d'origine, et les différences fortement de leurs mères. La plus grande réussite scolaire des filles par rapport aux garçons entretient cependant le mythe d'un parcours professionnel plus aisé, ce que les faits viennent contredire : leur taux d'emploi est moins élevé (65,8 % pour les jeunes filles originaires du Maghreb, contre 73,1 % pour leurs homologues masculins ; 79,5 % contre 87,1 % pour les jeunes d'origine française) ; leur taux de chômage est plus important (23,8 % des jeunes filles originaires du Maghreb, contre 19,1 % de leurs homologues masculins ; 11 % contre 7,4 % pour les jeunes d'origine française). En outre, les déclassements sont plus fréquents.

La situation des jeunes filles issues de l'immigration maghrébine est la plus préoccupante. En effet, ce sont celles qui, trois ans après leur sortie du système scolaire, sont les moins nombreuses à se stabiliser dans l'emploi. Elles ont des taux de chômage plus importants (le double) des autres jeunes filles, et sont plus souvent dans des contrats aidés. Elles ont également deux fois moins de chances que les hommes d'accéder aux professions d'encadrement et intellectuelles supérieures.

Les contraintes familiales pèsent sur l'activité professionnelle des femmes

Les structures d'accueil des enfants ont un rôle majeur pour l'activité professionnelle des femmes

La politique familiale a un rôle majeur dans l'aide aux parents pour concilier un travail avec une vie familiale, ce qui a des effets tant en termes de fécondité que d'activité professionnelle des femmes. La corrélation entre niveau de fécondité, offre d'accueil des enfants et facilités d'articulation est désormais bien établie ; c'est lorsqu'il y a conflit entre maternité et emploi, comme dans certains pays européens, qu'apparaît une polarisation entre des femmes diplômées qui font une carrière professionnelle et qui n'ont pas d'enfants, et d'autres femmes peu qualifiées qui se retirent du marché du travail. L'examen des mesures à l'aune de l'objectif fondamental d'égalité entre femmes et hommes montre que la condition première à l'insertion des femmes sur le marché du travail est un bon dispositif de structures d'accueil des enfants, à un coût supportable pour les parents. L'enjeu de la qualité de l'accueil est essentiel pour les enfants et leur bien-être, pour les parents et leur sécurité, et aussi pour les professionnels qui travaillent dans ce secteur. La qualité des emplois est un

corollaire de la qualité de l'accueil, qui constitue un enjeu essentiel au cœur du plan de développement des emplois de services aux personnes.

Le dispositif français de congés parentaux soulève des questions quant à son effet désincitatif sur l'emploi des mères (l'effet « trappe à inactivité ») : en ouvrant l'accès de l'APE aux parents de deux enfants, la réforme de 1994 a entraîné une baisse sensible du taux d'activité des mères de deux enfants dont l'un a moins de trois ans : ce taux est passé de 74 % en 1994 à 56 % en 1998, et il s'est stabilisé à ce niveau depuis ; ce sont les femmes les moins qualifiées qui prennent le plus l'APE à plein temps. Le dispositif soulève aussi des questions quant à ses effets en termes de partage des rôles parentaux, car ce sont les mères qui prennent ces congés. Il a, par ailleurs, un effet de polarisation entre les femmes elles-mêmes.

La rationalité financière n'est pas la seule raison, ni sans doute la raison majeure de l'interruption d'activité des mères de jeunes enfants : les conditions d'emploi (statut précaire) et les conditions de travail (horaires, pénibilité, manque d'intérêt) expliquent aussi la décision des femmes d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs enfants. Le manque d'implication des pères dans les activités parentales et domestiques, quelle qu'en soit la raison, intervient aussi dans la décision d'interrompre l'activité professionnelle. Pour les femmes les moins qualifiées et les plus précaires, l'APE (allocation parentale d'éducation) apparaît comme une aubaine pour fuir des conditions d'activité contraignantes et peu valorisantes.

Le temps manque

La mise en couple s'accompagne souvent d'une spécialisation des rôles, et cette spécialisation s'accroît après la naissance des enfants. S'occuper des enfants reste une prérogative féminine, et la pression sociale entretient cette représentation, de même que les « experts » en développement de l'enfant. La maternité reste le point de rupture de la carrière professionnelle des femmes, et de leur carrière salariale. Les horaires longs (plutôt les cadres et les professions indépendantes) et les horaires irréguliers et atypiques (plutôt les ouvriers et employés les moins qualifiés) rendent difficile l'articulation d'un travail avec une vie de famille. Le sentiment de manque de temps exprime cette difficulté.

La question de l'articulation des temps sociaux, entre temps du travail et de la vie familiale, reste entière. Comment desserrer les contraintes temporelles ? Aux solutions individuelles, adoptées par la force des choses (temps partiel « choisi » par les femmes, ou congé pris par les mères), on peut préférer des solutions plus collectives, par exemple un aménagement des horaires des jeunes parents, pères et mères, qui tendrait à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. L'annualisation des temps de travail peut certes être un atout, mais elle peut aussi conduire à des difficultés particulières lorsqu'elle impose des heures supplémentaires avec des délais de prévenance courts. Lorsque les temps partiels sont imposés, ils accroissent les difficultés d'articulation, comme on l'a déjà

noté. L'organisation du temps de travail et la maîtrise des horaires sont donc essentiels. Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'instauration de conditions favorables aux parents.

La monoparentalité : des contraintes et une pauvreté accrues

Les femmes sont dans neuf cas sur dix les chefs des familles monoparentales. Leur diversité de situation sociodémographique et de profils biographiques est aussi grande que celle des autres familles avec, cependant, quelques points spécifiques : moins grand nombre d'enfants, plus fort taux d'activité, plus grande pauvreté et moindre qualification pour les plus jeunes. Elles sont plus exposées au chômage que les mères en couple. En outre, on peut constater une baisse sensible, au cours de la dernière décennie, du taux d'emploi des mères seules. Les contraintes liées aux horaires atypiques, aux transports et aux gardes d'enfants pèsent plus lourdement sur elles que sur les autres familles.

Bien que le nombre de familles monoparentales pauvres ait augmenté depuis le milieu des années 80, le système de redistribution français a permis à une grande partie d'entre elles d'échapper à la pauvreté monétaire. Ce relatif *satisfecit* a toutefois des limites tenant au mode de calcul du revenu disponible par unité de consommation, inadapté à ces familles, et qui sert à calculer les taux et l'intensité de la pauvreté.

Les dimensions non monétaires et les dynamiques de précarisation des familles monoparentales sont cependant assez mal connues, d'autant qu'elles doivent certainement varier selon les types de familles monoparentales.

Écarts de salaire, bas salaires et risque de pauvreté

Des écarts des salaires persistants

De nombreux chiffres, assez divers, circulent. Le plus souhaitable est de pouvoir suivre un indicateur qui concerne les salariés dans tous les emplois et tous les secteurs. En outre, compte tenu du fort écart de l'incidence du temps partiel dans les emplois occupés par les femmes et ceux occupés par les hommes, il apparaît nécessaire de compléter l'information sur l'écart des salaires horaires par un indicateur de l'écart des salaires mensuels. Actuellement en France, on peut situer le ratio du salaire moyen des

femmes comparé au salaire moyen des hommes dans une fourchette allant de 80 à 85 % pour les salaires horaires, et de 75 à 80 % pour les salaires mensuels. Toutefois, le mouvement de resserrement est en panne : ces fourchettes étaient du même ordre au milieu des années 90.

L'analyse de l'écart des salaires mensuels entre les femmes et les hommes met en évidence l'effet crucial du moindre nombre moyen d'heures de travail des femmes. Plus généralement, même si l'on ne peut exclure l'existence d'une discrimination salariale « pure », cette analyse montre que c'est d'abord du côté des facteurs qui mettent les femmes et les hommes en position inégale sur le marché du travail qu'il faut chercher les raisons de l'écart des salaires et de sa persistance.

Bas salaires : surtout des femmes

L'écart des salaires entre femmes et hommes va en croissant à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires. Mais en même temps, les femmes sont sous-représentées dans le haut de la hiérarchie des salaires, et massivement surreprésentées dans le bas. Il faut donc relativiser le constat du moindre écart de salaires entre les femmes et les hommes dans le bas de la distribution, car la probabilité pour les femmes de se trouver dans le bas de cette distribution est notablement plus élevée que celle des hommes.

Au fil du temps, la part des femmes dans les salaires les plus élevés tend à augmenter lentement ; par contre, celle des femmes dans les bas salaires ne baisse pas. La part des bas salaires dans l'emploi des femmes et des hommes est disproportionnée, touchant plus d'une femme salariée sur quatre, contre à peine un homme sur dix. Actuellement, près de 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes, et 74 % d'entre elles occupent des emplois à temps partiel. Cette proportion est d'environ 10 points supérieure à son niveau du début des années 90.

Les femmes subissent un risque de bas salaire plus élevé en moyenne que les hommes, car elles occupent relativement plus souvent des emplois non qualifiés, dont les taux de rémunération horaire sont faibles, et qui sont en outre plus souvent offerts à temps partiel. Les bas salaires correspondent aussi plus souvent pour les femmes que pour les hommes à des situations durables. La concentration des femmes dans les « mauvais » emplois, et le fait qu'elles y restent plus longtemps en moyenne que les hommes peut résulter, en partie, de ce qu'elles acceptent, pour des raisons familiales, plus souvent des emplois peu attrayants. Près de 60 % des femmes à bas salaire sont des mères de famille.

Le risque de pauvreté est atténué par la solidarité familiale, tant qu'elle existe

Les femmes représentent de 40 à 45 % des actifs pauvres. Cette proportion peut sembler étonnamment faible au regard du fait que près de

80 % des salariés à bas salaire sont des femmes. Pour l'essentiel, cela reflète l'asymétrie des situations d'emploi des conjoints dans les couples : la probabilité pour une femme de vivre avec un conjoint qui gagne plus qu'elle, est plus élevée que la probabilité pour un homme de vivre avec une conjointe qui gagne plus que lui. En conséquence, le taux de pauvreté associé à un bas salaire est moins élevé pour les femmes que pour les hommes – du moins tant que le conjoint conserve son emploi et qu'il n'y a pas de rupture conjugale –, et le risque de pauvreté associé à un salaire « non bas » est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

Parmi les actifs pauvres, on retrouve, mais à des niveaux plus élevés, les inégalités constatées en moyenne sur le marché du travail entre les femmes et les hommes. Au niveau des situations familiales, les hommes actifs pauvres sont beaucoup plus souvent en couple avec des enfants que cela n'est le cas des femmes, et les femmes sont plus souvent qu'en moyenne à la tête de familles monoparentales. Le risque de pauvreté des hommes actifs dépend essentiellement des caractéristiques de leur famille, et particulièrement de l'activité de leur conjointe ; c'est parmi les couples bi-actifs que le risque de pauvreté est le plus faible. Le risque de pauvreté des femmes chefs de familles monoparentales dépend d'abord de leur accès à l'emploi et des conditions (temps complet ou temps partiel) des emplois qu'elles occupent.

Les femmes pauvres sont beaucoup moins actives que les femmes non pauvres ; la différence des taux d'activité est nettement moins prononcée entre les hommes pauvres et non pauvres. Le faible taux d'activité des femmes pauvres, qui sont dans une large majorité des mères de famille, pose à l'évidence la question de l'alternative entre ne pas travailler et bénéficier éventuellement d'une allocation, ou travailler pour un bas salaire au prix d'acrobaties quotidiennes entre travail et enfants.

Les femmes allocataires de *minima* sociaux : l'éloignement de l'emploi

Les femmes allocataires de *minima* sociaux se distinguent assez peu des autres femmes en situation de pauvreté et d'instabilité financière (ne serait-ce que parce que ce sont souvent les mêmes femmes), à l'exception d'un point capital : elles sont, c'est une évidence mais elle est importante, durablement éloignées de l'emploi, notamment de l'emploi stable et non précaire.

Ainsi en 2003, seules 15 à 20 % des mères isolées allocataires de l'API ou du RMI en décembre 2001 étaient sorties de ces prestations par l'emploi. Quant aux femmes allocataires de l'ASS, elles sortent systématiquement moins souvent de l'allocation par l'emploi que les hommes. Par ailleurs, dans l'écrasante majorité des cas, il s'agit d'emplois atypiques (aidés, CDD hors emplois aidés, temps partiels).

Toutefois, celles qui ont des enfants sortis du jeune âge ont tendance, plus souvent que les autres allocataires des deux sexes, à cumuler une activité rémunérée avec le minimum social qu'elles perçoivent. Ceci démontre peut-être, *a contrario*, l'effet désincitatif du faible gain financier à la reprise d'un emploi, si cela s'accompagne de la perte des prestations sociales. Au regard de la faiblesse des revenus d'activité à temps plein qu'elles sont susceptibles de percevoir en reprenant un emploi, ce faible gain potentiel les inciterait (car elles y sont financièrement intéressées davantage que les autres catégories d'allocataires en raison des charges qui pèsent sur elles) et à sortir de cette « trappe à inactivité » par le cumul emploi-prestations, permis par les dispositifs d'intéressement.

Le risque de telles mesures, cependant, est le maintien des allocataires dans ce qu'on a pu appeler les « trappes à bas salaires ». L'éloignement durable d'un emploi stable et suffisamment rémunérateur rapproche d'ailleurs les caractéristiques de ces femmes de celles des plus exclues, qui ont perdu jusqu'au logement personnel.

Les retraites des femmes, témoin des inégalités antérieures

Les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes devraient se réduire...

Les inégalités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes se répercutent au bout du compte en inégalités dans les pensions de retraites, du fait de carrières plus courtes et de rémunérations moins importantes au cours de l'activité. C'est le propre d'un système de retraite à fondement professionnel. Des mesures visent à compenser certaines inégalités sur le marché du travail, par les avantages familiaux et conjugaux, par des mécanismes généraux de redistribution qui bénéficient principalement aux femmes compte tenu de leur insertion particulière dans l'emploi, ou du fait de l'existence de *minima* de pensions. Le système mêle ainsi des principes de contributivité (reflétant le lien travail-retraite) et de solidarité, ce qui conduit à une moindre dispersion des montants de pension.

Malgré ces mesures de compensation, les retraites des femmes demeurent inférieures à celles des hommes. Ainsi, près de quatre femmes sur dix perçoivent moins de 600 euros par mois, et elles sont plus nombreuses que les hommes à percevoir les *minima* de pensions. En 2001, les retraites moyennes totales des femmes étaient de 44 % inférieures à celles des hommes.

Cet écart s'est pourtant atténué au fil du temps, les femmes bénéficiant de droits à la retraite en constante augmentation. En effet, l'activité des femmes s'est développée et l'écart des salaires avec les

hommes s'est réduit en longue période, même si les dernières années montrent une stabilisation. Déjà les retraitées qui ont actuellement 60 à 65 ans ont cotisé davantage que celles qui ont plus de 85 ans. Cette tendance ira en s'amplifiant avec la hausse de l'activité des générations 60 et 70. Par conséquent, les écarts de pensions de retraites entre les femmes et les hommes vont continuer de se réduire, grâce aux droits directs.

... mais la précarité sur le marché du travail aura des répercussions négatives

Toutefois, les caractéristiques propres de l'insertion des femmes sur le marché du travail (interruptions d'activité, temps partiel, faibles qualifications, bas salaires mensuels et horaires, parcours chaotiques entre emploi et sous-emploi, etc.) ont des répercussions négatives sur les retraites, et pourraient même freiner à terme le rythme de réduction des inégalités. Ces disparités seront accrues par certaines mesures générales de réforme des retraites qui renforcent la contributivité (en particulier la prise en compte des vingt-cinq meilleures années au lieu des dix dans le calcul de la pension), et par les évolutions des structures familiales (concubinage, PACS, multiplication des divorces, qui réduisent la portée des systèmes de réversion).

En outre, des différenciations croissantes apparaissent entre les femmes. L'hétérogénéité parmi les femmes d'âge actif suscite une certaine polarisation entre, d'un côté, des femmes qualifiées avec des carrières complètes – ou presque – et des temps de travail proches de 100 % voire 80 % choisis et, de l'autre, des femmes peu qualifiées avec des carrières interrompues et/ou des temps partiels de moindre durée hebdomadaire.

La segmentation actuelle sur le marché du travail aura ainsi une influence non négligeable sur les disparités de droits futurs à la retraite entre les femmes et les hommes, et parmi les femmes elles-mêmes. La précarité actuelle d'une partie de l'emploi occupé par les femmes se répercutera en précarité future pour certaines retraitées, malgré les mécanismes de redistribution. Risquent ainsi de réapparaître des poches de pauvreté parmi la population féminine âgée.

Quelques pistes de réflexion pour les politiques publiques

Parce que les facteurs d'une plus grande précarité des femmes que des hommes proviennent des inégalités existantes dans notre société, c'est en premier lieu du côté de la réduction de ces inégalités qu'est la priorité. Les réflexions suscitées par notre étude ont privilégié trois thèmes et exploré trois interrogations.

Trois thèmes

L'incitation à l'emploi

Il faut toujours réaffirmer que l'emploi des femmes est une condition de leur indépendance. Il est un élément fondamental de l'égalité. Celle-ci est un facteur de progrès, de cohésion, de justice sociale. C'est une valeur en tant que telle.

L'insertion dans l'emploi est déterminante pour contrecarrer les risques de précarisation. Toutes les analyses effectuées dans ce rapport montrent qu'une marginalisation du marché du travail peut conduire à la précarité. Les catégories de femmes les plus fragiles sont celles qui sont le plus éloignées de l'emploi.

La prise en compte de la nature des emplois

Dans l'emploi proprement dit, la nature des emplois occupés joue un rôle majeur dans la précarité. L'attention devrait donc être portée, non seulement au degré d'insertion, mais aussi aux caractéristiques des emplois et aux trajectoires entre les différentes formes d'emplois ou de sous-emploi. Si le temps partiel contraint permettait d'accéder au temps plein, si les emplois à durée limitée permettaient d'accéder aux emplois stables, si la faible qualification pouvait être surmontée par la formation professionnelle et l'évolution vers d'autres métiers, etc., on s'interrogerait moins sur la précarité. Ce n'est justement pas le changement qui est en cause, mais le fait que les femmes qui sont en temps partiel contraint, en emploi de durée limitée, ou en emploi pénible et à horaires atypiques, y demeurent le plus souvent, ou même basculent parfois vers l'inactivité. C'est donc aux trajectoires qu'il faudrait porter attention.

Le rôle primordial des structures d'accueil de l'enfance

Comparée à la plupart des autres pays européens, la France est plutôt généreuse en matière d'aide aux familles pour articuler travail et vie familiale. La politique familiale subventionne en effet la plupart des modes d'accueil des enfants et contribue de la sorte au maintien dans l'emploi d'un grand nombre de mères. Elle contribue aussi au maintien relatif du niveau de la fécondité.

Cependant, tous les dispositifs n'ont pas le même effet et ne sont pas équivalents quant à l'incitation à l'activité professionnelle. En dépit de l'accroissement de l'offre d'accueil au cours des dernières décennies, celle-ci reste insuffisante en quantité (deux tiers des enfants de moins de trois ans sont gardés par leur famille), et par rapport aux préférences exprimées des parents. Les congés parentaux ont en pratique un effet désincitatif sur le travail des mères, en particulier les moins qualifiées ou inscrites dans des trajectoires professionnelles instables. Une réduction de la précarité pourrait passer par une meilleure adaptation des modes d'accueil des enfants aux contraintes professionnelles des parents et une

révision des conditions d'attribution de l'allocation parentale de garde (par exemple, une durée plus courte, qui ne pénalise pas le retour à l'emploi, et des mesures d'incitation pour les pères).

Enfin, la question de l'articulation des temps sociaux est une question essentielle, de sorte de ne pas encourager les hommes à allonger leurs horaires (pour gagner plus) et les femmes à les raccourcir (pour avoir du temps pour les enfants et la famille).

Trois interrogations

La cohérence des politiques publiques

Certaines mesures générales peuvent en effet avoir des effets d'accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes (incitations au temps partiel, congés parentaux, etc.), et par là aggraver les risques de précarité pour certaines femmes. La prise en compte des effets de toutes les mesures de politique publique à l'aune de leurs effets sur les inégalités est donc une nécessité, dans un souci de cohérence de l'action publique.

Le court et le moyen terme

La question de l'horizon temporel a traversé toutes nos réflexions. La réduction des inégalités est bien réelle, dans l'éducation, dans l'insertion dans l'emploi, etc. Suffit-il donc de compter sur les effets du temps pour aboutir de façon inéluctable à l'égalité ? La réponse ne peut être que négative, parce que les progrès ne sont pas linéaires, parce qu'ils sont toujours réversibles, parce que des formes de discrimination plus subtiles perdurent et sont donc plus résistantes, parce que de nouvelles formes d'inégalités peuvent apparaître. L'intensité de l'action publique peut raccourcir cet horizon.

Politiques d'égalité et politiques de protection sociale

Renvoyer en tous points à la nécessité d'une meilleure insertion sur le marché du travail est bien sûr juste, mais ne résout pas les problèmes dans le présent. La protection sociale a pour tâche de tisser des filets de sécurité suffisamment serrés pour que les plus démunis ne passent pas au travers. La politique publique est confrontée à la double nécessité de tenir compte des situations de fait, pour en corriger dans le présent les effets les plus néfastes en termes de précarité, tout en œuvrant à leur dépassement dans le moyen terme. Encore faut-il que ces deux volets n'entrent pas en contradiction.

L'investissement massif des femmes dans les études et l'emploi pourrait ainsi s'intensifier, les inégalités entre les femmes et les hommes pourraient être contrecarrées ; par là-même, les risques de précarité pour certaines femmes et les inégalités entre les femmes elles-mêmes – que les inégalités entre les femmes et les hommes génèrent – pourraient être réduits. Il ne s'agit pas là d'un enjeu pour les femmes seulement, mais pour la société tout entière.

Table des matières

Lettre de mission	5
Composition de la mission	7
Remerciements	9
Introduction	11
Chapitre I	
Les inégalités sur le marché du travail : facteurs de précarité	17
Inégalités persistantes, nouvelles inégalités	19
Les taux d'activité et d'emploi	20
Une progression régulière des taux d'activité et d'emploi en France...	20
... et en Europe	21
Est-ce une tendance irréversible ?	23
Des caractéristiques particulières de l'emploi des femmes.	24
Chômage et inactivité	25
Le chômage : un écart persistant, même s'il s'est réduit.	25
Le chômage des femmes et des hommes en Europe.	27
L'inactivité : une réalité floue	29
Synthèse	33
Pistes de réflexion pour les politiques publiques	34
Encadrés, tableaux et graphiques	37
Chapitre II	
Les temps partiels	47
Le développement du temps partiel en France.	49
Le temps partiel en Europe : des réalités diverses	52
Le temps partiel entre contrainte et « choix ».	53
Le travail à temps partiel des femmes : surtout dans le tertiaire	55

Perspectives : le fort potentiel de développement des emplois dans les services	56
Synthèse	57
Pistes de réflexion pour les politiques publiques . . .	58
Encadrés, tableaux et graphiques	60
Chapitre III	
Avant le travail, l'école et l'orientation .	69
La meilleure réussite scolaire des filles : oui...	71
... mais une forte division sexuée des choix d'orientation...	72
... qui n'assurent pas une égale qualité de l'insertion et du positionnement professionnels	74
Effets des types de filières suivies : le tertiaire moins rentable et le conservatisme du marché du travail	74
Quand la maternité se substitue au projet de formation	75
L'orientation : un instrument du genre	76
Pourquoi la division sexuée de l'orientation est-elle résistante ?	77
Synthèse	79
Pistes de réflexion pour les politiques publiques . . .	81
Chapitre IV	
La place des femmes dans l'emploi peu qualifié	83
Les femmes sont majoritaires dans l'emploi peu qualifié	85
Les employés non qualifiés présentent des salaires et des conditions de travail très spécifiques	86
Le temps partiel	86
Les conditions de travail	87
Diplôme et compétences	89
Le développement des « services à la personne » . .	95
Un modèle alternatif : le développement de services de qualité, professionnalisés et mixtes	96
Synthèse	97
Pistes de réflexion pour les politiques publiques . . .	98
Encadrés, tableaux et graphiques	100

Chapitre V	
Femmes immigrées et issues de l'immigration	105
Le rapport à l'emploi des femmes immigrées : les processus de précarisation	108
La travailleuse immigrée	108
L'accès à l'emploi	110
Des ségrégations professionnelles très fortes	113
Conclusion	115
Les jeunes filles issues de l'immigration et l'emploi	115
L'accès à l'emploi	115
Statut et types d'emplois	117
Conclusion	119
Synthèse	119
Recommandations	121
Encadrés, tableaux et graphiques	122

Chapitre VI	
Contraintes familiales et activité professionnelle des femmes	129
Le rôle des politiques familiales	131
L'activité professionnelle des mères de jeunes enfants	133
Fécondité et travail des mères	134
La garde des enfants	136
L'accès aux modes de garde	137
Les coûts pour les parents varient selon le mode de garde	138
La segmentation des modes d'accueil selon la situation des parents	139
Évolution des prestations de garde	140
Les congés parentaux	142
Qui sont les bénéficiaires de l'APE ?	144
Les raisons du recours à l'APE	144
L'influence des conditions d'emploi	145
Le devenir des sortants de l'APE	146
Le retour à l'emploi	147
Les femmes qui cessent leur activité pour élever leurs enfants	148
Réforme de la PAJE et allocation de garde parentale	149
En conclusion : les effets de l'allocation parentale sur les taux d'activité des mères de jeunes enfants	150
Les temps sociaux : l'articulation des temps	151
Temps de travail et temps parental	151
Les effets de la flexibilité des horaires de travail sur la vie familiale	152

Synthèse	154
Pistes de réflexion pour les politiques publiques . . .	155
Encadrés, tableaux et graphiques	159
Les femmes accueillies par l'association « Retravailler » : des situations de plus en plus précaires	166
Chapitre VII	
La monoparentalité	169
Les familles monoparentales en France	171
Des familles monoparentales en progression	171
Féminisation de la monoparentalité et diversité des situations . . .	172
Monoparentalité et situation dans l'emploi	174
Des taux d'activité plus importants que celui des autres mères, mais en diminution et différenciés	174
Des taux d'emploi plus faibles, mais très variables selon le niveau de diplôme	174
Des temps partiels plus souvent subis	175
Les situations de cumul de difficultés pour certaines catégories de femmes	176
Le niveau de vie et les ressources des familles monoparentales	177
L'inadaptation de l'échelle officielle de calcul du niveau de vie . .	177
Un niveau de vie très inférieur à celui de l'ensemble des ménages	178
Des revenus d'activité faibles mais en augmentation, et un poids important de revenus sociaux	178
Un coût de l'enfant apparemment compensé par les prestations sociales et fiscales	180
Un taux de pauvreté en augmentation dans la décennie 85-95 . .	180
Conclusion	181
Synthèse	182
Pistes de réflexion pour les politiques publiques . . .	182
Encadrés, tableaux et graphiques	184
Chapitre VIII	
Écarts de salaire, bas salaires, risque de pauvreté	191
L'écart des salaires entre femmes et hommes et son analyse	194
Quel écart des salaires ?	194

Repérer les facteurs qui contribuent à l'écart des salaires et évaluer leur poids relatif	196
Les bas salaires.	201
Les salariés à bas salaire : près de 80 % de femmes	202
Les femmes à bas salaire : caractéristiques individuelles, emploi, situations familiales	203
Revenus du travail et risque de pauvreté	205
L'approche statistique des travailleurs pauvres	206
La faible visibilité des bas salaires des femmes dans la pauvreté laborieuse	208
En filigrane, les inactives pauvres	209
Synthèse	210
Pistes de réflexion pour les politiques publiques	212
Encadrés, tableaux et graphiques	214
L'indemnisation du chômage	225

Chapitre IX

Les femmes allocataires de *minima*

sociaux	227
Les caractéristiques des femmes titulaires de <i>minima</i> sociaux	230
Un peu moins de femmes que d'hommes bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique	230
Les allocataires de l'allocation pour adulte handicapé : majoritairement isolées et sans enfants	231
Une hausse continue des allocataires de l'allocation de parent isolé.	231
Une forte hausse du nombre de mères seules allocataires du revenu minimum d'insertion	233
Les allocataires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse : une surreprésentation des femmes	234
Les conditions de vie des femmes titulaires de <i>minima</i> sociaux	234
Une meilleure perception de leur état de santé, un accès aux soins sous contrainte	234
Logement : importance du parc social et de l'hébergement pour les familles monoparentales.	235
Le niveau de vie et les revenus des femmes titulaires de <i>minima</i> sociaux.	236
Les revenus des femmes allocataires de <i>minima</i> sociaux versés par les CAF	236
Les revenus des allocataires de l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse	238
Statut d'activité, recherche d'emploi et retour à l'emploi des femmes titulaires de <i>minima</i> sociaux	239

Les allocataires de l'allocation de solidarité spécifique	239
Les allocataires de l'allocation de parent isolé et du revenu minimum d'insertion	240
Synthèse	245
Pistes de réflexion pour les politiques publiques . . .	246
Encadrés, tableaux et graphiques	248
La précarité extrême : les femmes sans domicile	259

Chapitre X	
Les retraites des femmes	267
Les inégalités des retraites	270
Les inégalités des pensions entre les femmes et les hommes... ... et les autres formes d'inégalités	270
Des disparités entre les femmes	271
Les redistributions au bénéfice des femmes	273
Les mécanismes de redistribution générale bénéficient principalement aux femmes	273
Les avantages familiaux et conjugaux	275
La réduction des écarts de pension entre les femmes et les hommes, encore lente, devrait s'amplifier	278
Quelle évolution des disparités entre retraitées ? . . .	280
Synthèse	280
Pistes de réflexion pour les politiques publiques . . .	281
Encadrés, tableaux et graphiques	286

Conclusion	
Quelques pistes de réflexion pour les politiques publiques	291

Propositions de compléments statistiques et d'études	301
---	------------

Bibliographie	305
--------------------------------	------------

Synthèse	
Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité	323